

# 360°Prévoyance I News

## Aperçu des évolutions législatives et des projets de réforme du 2e pilier à partir de 2024

Diverses modifications législatives sont à nouveau entrées en vigueur au 1er janvier 2024. De plus, d'autres révisions sont prévues dans les années à venir, qui auront également une influence sur le 2e pilier. Les institutions de prévoyance devraient déjà avoir largement mis en œuvre les exigences de la loi sur la protection des données, entrée en vigueur le 1er septembre 2023, ainsi que la réforme de l'AVS. Actuellement, il y a surtout des actions qui doivent être entreprises du côté des administrations techniques concernant les nouveaux calculs de rentes d'invalidité.

La réglementation ne cesse de se complexifier. Nous vous aidons volontiers à garder une vue d'ensemble et à procéder à d'éventuelles adaptations. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des suggestions. Vous trouverez [ici](#) un aperçu de notre gamme de services et de notre équipe de conseil juridique.

### Aperçu du contenu

<i>Ajustements avant ou au 1er janvier 2024</i> .....	2
1. Loi sur la protection des données .....	2
2. Réforme de l'AVS .....	2
3. Modification du RAI .....	3
4. Modernisation de la surveillance dans le 1er pilier / Optimisations dans le 2e pilier .....	3
5. Congé de l'autre parent .....	4
6. Chiffres clés AVS/LPP, compensation du renchérissement et taux d'intérêt minimal .....	4
<i>Perspectives et développements futurs</i> .....	5
1. Réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21).....	5
2. Adaptation des rentes de veuve et de veuf de l'AVS .....	5
3. Introduction de la 13e rente AVS .....	6
4. Rachats ultérieurs dans le pilier 3a .....	6
5. Nouvelle réglementation en matière d'intérêt moratoire .....	6
6. Autres développements .....	7

## Ajustements avant ou au 1er janvier 2024

### 1. Loi sur la protection des données

Le 1er septembre 2023 sont entrées en vigueur : la nouvelle loi sur la protection des données (LPD), la nouvelle ordonnance sur la protection des données (OPDo) ainsi que la nouvelle ordonnance sur les certifications en matière de protection des données (OCPD). Le droit suisse de la protection des données s'inspire ainsi du règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne, mais va moins loin que le RGPD dans certains domaines.

Les institutions de prévoyance devraient déjà avoir largement mis en œuvre et adapté leurs processus ainsi que leur documentation aux nouvelles prescriptions en matière de protection des données. Il fallait notamment tenir compte du fait que les institutions de prévoyance qui appliquent (également) le régime obligatoire sont considérées comme des organes fédéraux au sens de la législation sur la protection des données et qu'elles doivent donc mettre en œuvre des prescriptions plus étendues que les entreprises considérées comme des particuliers du point de vue de la protection des données. Par exemple, les organes fédéraux doivent déclarer le registre des activités de traitement auprès du PFPDT. Ils doivent en outre nommer et enregistrer un conseiller à la protection des données ([cf. 360°Prévoyance | News Législation 2022](#)) et [360°Prévoyance | News Législation 2023](#)).

**Remarque :** Nous recommandons de contrôler systématiquement le respect des nouvelles dispositions relatives à la protection des données afin d'éviter des violations de la protection des données et des sanctions. Les organes fédéraux devraient se faire accompagner et conseiller à cet égard par leur conseiller à la protection des données mandaté. D'autres institutions peuvent, si elles le souhaitent, mandater un conseiller en protection des données pour les aider à contrôler le respect de la protection des données et à procéder à d'éventuelles adaptations, ou pour les accompagner dans des projets tels que le choix d'un nouveau prestataire de services ou l'introduction d'un nouveau logiciel. Nous accompagnons également des institutions de prévoyance en tant que conseiller en protection des données et nous nous tenons à votre disposition pour toute question concernant la protection des données.

### 2. Réforme de l'AVS

La réforme de l'AVS est entrée en vigueur le 1er janvier 2024. Elle a également eu des répercussions sur le 2e pilier, notamment l'âge de référence des femmes pour la retraite ordinaire est passé à 65 ans en quatre étapes, tant dans le 1er que dans le 2e pilier, et la retraite est devenue plus flexible. Un départ à la retraite dans le cadre de la prévoyance professionnelle est toujours possible entre 58 ans (55 ans en cas de restructuration) et 70 ans. Il est désormais obligatoire de prévoir également des retraites partielles (y compris une anticipation ou un ajournement partiel). Les institutions de prévoyance devraient déjà avoir mis en œuvre la réforme de l'AVS dans leurs règlements de prévoyance. Certaines questions pratiques seront probablement concrétisées ultérieurement par la jurisprudence ou la pratique fiscale.

**Remarque :** La mise en œuvre de la réforme de l'AVS soulève notamment des questions pratiques en ce qui concerne les rentes AI déjà en cours ou encore le traitement fiscal des nouvelles possibilités plus flexibles de retraite. Avec les nouvelles possibilités, la planification de la retraite est devenue plus exigeante pour les assurés. Les assurés ont besoin d'informations et de conseils à ce sujet. La prudence est toutefois de mise lorsque les institutions de prévoyance ou l'employeur donne des conseils, en tout cas concernant des sujets qui vont au-delà d'une orientation des possibilités contenues dans le règlement de prévoyance. Dans certains cas, l'accord de l'employeur est également nécessaire, par exemple en cas de réduction du taux d'occupation ou de maintien de l'emploi au-delà de l'âge de référence.

### 3. Modification du RAI

Une adaptation du règlement sur l'assurance-invalidité (RAI) est entrée en vigueur le 1er janvier 2024. Dans le 1er pilier, l'évaluation du degré d'invalidité des assurés pour lesquels il n'est pas possible de comparer le revenu effectif avant et après l'invalidité a été adaptée. Désormais, les revenus hypothétiques appliqués jusqu'à présent, qui ont été critiqués comme étant trop élevés, sont réduits forfaitairement de 10% afin de tenir compte des restrictions sur le marché du travail, ce qui entraîne des rentes AI plus élevées et une augmentation des reconversions. Avec cette modification a également été introduit dans l'ordonnance une disposition transitoire pour les rentes AI déjà en cours et lesdites rentes concernées doivent être révisées au plus tard jusqu'à fin 2026.

**Remarque :** L'adaptation du RAI concerne en premier lieu le 1er pilier, mais a également des impacts sur la prévoyance professionnelle. En règle générale, les institutions de prévoyance se basent sur la notion d'invalidité dans le 1er pilier. Dans ce cas, dès que l'assurance-invalidité (1er pilier) adapte ses rentes (augmentation ou nouvelles rentes), elles sont susceptibles de devoir adapter la rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle. Il en va de même pour le calcul de la surindemnisation, dans la mesure où un revenu hypothétique résiduel y est pris en compte comme revenu d'invalidité. Une adaptation des règlements de prévoyance n'est pas nécessaire dans ce contexte.

### 4. Modernisation de la surveillance dans le 1er pilier / Optimisations dans le 2e pilier

La modernisation de la surveillance dans le 1er pilier et les optimisations dans le 2e pilier sont entrées en vigueur le 1er janvier 2024, dont notamment le nouvel art. 53e<sup>bis</sup> LPP réglant la reprise des effectifs de rentiers et des effectifs à forte proportion de rentiers. Les institutions de prévoyance ne peuvent reprendre de tels effectifs que si les engagements correspondants sont suffisamment financés, ce que l'expert en prévoyance professionnelle doit confirmer (art. 52e al. 4 et art. 53e<sup>bis</sup> al. 1 LPP). Désormais, l'autorité de surveillance de l'institution de prévoyance reprenante doit vérifier avant la reprise si les conditions d'une reprise sont remplies et approuver la reprise par une décision. La reprise ne peut avoir lieu qu'après l'entrée en vigueur de la décision. Les art. 17 et 17a OPP2 définissent plus précisément ce que l'on entend par effectif de rentiers et comment les engagements en matière de rentes doivent être financés. Désormais, l'autorité de surveillance veille, même après une reprise, à ce que les capitaux de prévoyance et les provisions techniques constitués pour l'effectif de rentiers repris ne soient adaptés que dans des cas justifiés. Elle peut exiger à cet effet un rapport de l'expert en prévoyance professionnelle et, le cas échéant, ordonner des mesures.

**Remarque :** Depuis peu, les autorités de surveillance considèrent que le transfert d'effectifs de rentiers n'est autorisé qu'à titre exceptionnel. Par exemple en cas de faillite d'une entreprise et de maintien involontaire d'un effectif de rentiers restant dans l'institution de prévoyance, mais pas lorsqu'un effectif de rentiers est volontairement séparé d'un effectif global avec des actifs, et ce indépendamment du fait qu'un effectif de rentiers soit suffisamment financé ou non. De notre point de vue, il s'agit d'une conception restrictive qui peut être contestée juridiquement, restera à voir si elle résistera à un examen judiciaire. Dans l'intervalle, le transfert des effectifs de rentiers reste de facto très limité. La révision de la loi décrite ci-dessus n'y change rien, car elle ne règle que les modalités d'un transfert, sans se prononcer sur le principe de savoir si et dans quelles circonstances le transfert d'un effectif de rentiers est autorisé.

## 5. Congé de l'autre parent

Des modifications concernant le congé parental ont été introduites au 1er janvier 2024 : Désormais, en cas de décès de l'un des parents peu après la naissance d'un enfant, le parent survivant bénéficie d'un congé de maternité ou de paternité plus long afin d'amortir le coup dur. Ce congé supplémentaire est payé par le régime des allocations pour perte de gain.

En cas de décès de la mère dans les 14 semaines suivant la naissance, le parent survivant bénéficie d'un congé supplémentaire de 14 semaines, qui doit être pris immédiatement après le décès et sans interruption, comme le congé de maternité. Si l'autre parent décède, la mère bénéficie d'un congé supplémentaire de 2 semaines, qui peut être pris par semaine ou par jour dans les 6 mois suivant le décès, par analogie au congé de l'autre parent (congé de paternité). Il est en outre précisé que l'épouse de la mère est également reconnue comme parent légal et a droit au congé de paternité (art. 329f al. 3, art. 329g et art. 329g<sup>bis</sup> CO ; art. 16c et 16k<sup>bis</sup> LAPG).

**Remarque :** La nouveauté réside notamment dans le fait qu'en cas de décès de l'un des parents peu après la naissance de l'enfant, l'autre parent a droit à un congé parental supplémentaire correspondant au droit au congé parental du parent décédé.

Les institutions de prévoyance doivent garantir que le salaire coordonné actuel reste valable pendant le "congé de l'autre parent", à moins que la personne assurée n'en demande la réduction (art. 8 al. 3 LPP). Selon la formulation actuelle, le règlement de prévoyance doit être

## 6. Chiffres clés AVS/LPP, compensation du renchérissement et taux d'intérêt minimal

Le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle a été relevé de 1% à 1,25% au 1er janvier 2024.

Les chiffres clés LPP n'ont pas été adaptés au 1er janvier 2024, car la rente de vieillesse AVS minimale pour 2024 n'a pas été modifiées. Vous trouverez [ici](#) les détails sur les chiffres clés.

Les rentes de survivants et d'invalidité en cours depuis 2020 dans le régime obligatoire LPP sont adaptées pour la première fois au renchérissement. Le taux d'adaptation est de 6,0%.

Les rentes de la prévoyance étendue doivent être adaptées en fonction des possibilités financières des institutions de prévoyance, conformément à l'art. 36 LPP. Le conseil de fondation de l'institution de prévoyance doit décider chaque année si et dans quelle mesure les rentes doivent être adaptées et expliquer les décisions prises dans les comptes annuels ou le rapport annuel.

**Remarque:** Une compensation du renchérissement dans les institutions de prévoyance enveloppantes n'est pas obligatoire tant que les prestations minimales LPP sont versées. Il convient néanmoins d'envisager des adaptations dans le cadre des possibilités financières de l'institution de prévoyance. Dans ce contexte, il convient de tenir compte des différentes générations de rentiers et des prestations versées aux assurés actifs, dans une optique d'égalité de traitement.

## Perspectives et développements futurs

### 1. Réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21)

La réforme de la LPP a été adoptée par le Parlement le 17 mars 2023. Il est désormais prévu notamment d'abaisser le taux de conversion, de renforcer le processus d'épargne et d'accorder un supplément de rente à la génération de transition (cf. [360°Prévoyance | News Législation2023](#)). Un référendum a été lancé avec succès contre cette réforme et une votation populaire aura donc probablement lieu en été/automne 2024.

**Remarque :** L'issue de la votation populaire reste ouverte et est attendue avec impatience. C'est avant tout le supplément de rente pour la génération de transition qui est contesté.

### 2. Adaptation des rentes de veuve et de veuf de l'AVS

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a considéré, dans un arrêt du 11 octobre 2022 contraignant pour la Suisse, que l'inégalité de traitement des femmes et des hommes en matière de prestations de survivants de l'AVS n'était pas admissible. Actuellement, une réglementation transitoire est en vigueur, selon laquelle les veufs avec enfants doivent être traités de la même manière que les veuves avec enfants. Il s'agit maintenant d'adapter les dispositions légales relatives aux rentes de veuves et de veufs de l'AVS de manière à garantir l'égalité de droit entre les veufs et les veuves, à adapter le système aux réalités sociales actuelles et à obtenir des allègements pour la Confédération. La consultation relative à cette modification de la loi durera jusqu'au 29 mars 2024.

Dans le cadre de cette adaptation, les mesures suivantes sont prévues :

- Rente de survivant pour les parents en principe jusqu'aux 25 ans révolus du plus jeune enfant, indépendamment de l'état civil des parents.
- Rente transitoire pendant deux ans pour les survivants sans enfant à charge (personnes mariées, ainsi que les personnes divorcées qui recevaient une contribution d'entretien de la personne décédée).
- Soutien dans le cadre des prestations complémentaires (PC) pour les veuves/veufs de 58 ans et plus qui n'ont plus d'enfants à charge, dans la mesure où le décès constitue un facteur de pauvreté.
- Dans l'assurance-accidents : octroi d'une rente également aux veufs si, au décès de l'épouse, ils ont des enfants qui n'ont plus droit à une rente ou si la personne a atteint l'âge de 45 ans.

Dispositions transitoires:

- Deux ans après l'entrée en vigueur des modifications, les rentes de veuf/veuve en cours pour les veuves/veufs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 55 ans et qui n'ont pas d'enfant à charge seront supprimées. Pour les veufs et les veuves plus âgés, une garantie des droits acquis s'appliquera et les rentes en cours continueront à être versées.
- Les rentes en cours pour les veuves/veufs de 50 ans et plus qui perçoivent des prestations complémentaires à l'AVS/AI seront maintenues.

**Remarque :** L'adaptation législative de l'AVS n'a pas d'effet direct sur le 2e pilier car les prestations de survivants dans la prévoyance professionnelle ne connaissent pas de conditions d'octroi différentes en fonction du sexe et ne sont donc pas discriminatoires. Il est toutefois prévu dans l'AVS de se baser désormais sur la relation avec l'enfant à charge, indépendamment de la relation et de l'état civil des parents. Il est possible qu'à l'avenir, ce concept soit également repris dans la prévoyance professionnelle. Le projet mis en consultation ne prévoit pas encore de modification à cet égard. Les institutions de prévoyance ont aujourd'hui déjà la possibilité, sur la base de l'art. 20a LPP, de prévoir dans le règlement de prévoyance notamment la désignation des partenaires et des personnes à charge comme bénéficiaires des prestations en cas de décès, ce que le législateur considère comme suffisant.

### 3. Introduction de la 13e rente AVS

Lors de la votation populaire du 3 mars 2024, l'initiative populaire "Mieux vivre à la retraite (initiative pour une 13e rente AVS)" a été acceptée. La rente de vieillesse de l'AVS sera ainsi augmentée d'une 13e rente mensuelle supplémentaire. Le financement ainsi que les modalités de mise en œuvre ont été laissés en suspens et doivent maintenant être élaborés.

Pour l'instant, on s'attend à ce que la 13e rente AVS entraîne une augmentation de la rente de 8,33%, et que celle-ci soit versée mensuellement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. En ce qui concerne le financement, les discussions portent sur une augmentation des cotisations des employés et des employeurs (augmentation des cotisations salariales AVS de 8,7% actuellement à 9,4%) ainsi que sur une augmentation de la taxe sur la valeur ajoutée (de 8,1% actuellement à 9,1%) ou sur une combinaison des deux. L'introduction de la 13e rente AVS pour tous entraîne des coûts supplémentaires considérables dans l'AVS, qui continueront à augmenter à l'avenir en raison de la forte hausse attendue du nombre de retraités.

L'initiative populaire ne concerne que l'augmentation des rentes de vieillesse AVS, mais pas celle des rentes de survivants, des rentes pour enfants et des rentes AI. Toutefois, il est déjà demandé que les rentes AI du 1er pilier soient également adaptées en conséquence.

**Remarque :** Dans la prévoyance professionnelle, l'introduction de la 13e rente AVS a des conséquences partout où la prévoyance professionnelle se base sur la rente AVS, c'est-à-dire en particulier sur les montants limites LPP, les prestations LPP et les rentes-pont AVS. Il est probable que les institutions de prévoyance devront, le moment venu, adapter leurs règlements de prévoyance en conséquence.

### 4. Rachats ultérieurs dans le pilier 3a

Une modification de l'OPP 3 est prévue, qui doit permettre de combler les lacunes de cotisation dans le pilier 3a. À l'avenir, il sera possible d'effectuer des rachats déductibles des impôts dans le pilier 3a avec effet rétroactif jusqu'à 10 ans, ce qui renforcera la prévoyance individuelle. Toutefois, seules les nouvelles lacunes qui apparaîtront dès 2025 pourront être comblées. Un financement ultérieur de lacunes préexistantes ne sera pas admis. Par conséquent toute une génération d'employés sera exclue. Un tel rachat supplémentaire ne pourra être effectué que si la cotisation annuelle ordinaire a déjà été entièrement versée et sera limité à la "petite cotisation" (en 2024, 7 056 CHF maximum). La consultation relative à cette adaptation durera jusqu'au 3 mars 2024.

**Remarque :** Un rachat ultérieur dans le pilier 3a (tout comme la cotisation ordinaire) présuppose un revenu soumis à l'AVS en Suisse. Les versements ultérieurs de lacunes de cotisations AVS sont possibles jusqu'à cinq ans rétroactivement. Les rachats dans l'institution de prévoyance sont en principe possibles durant toute la durée d'assurance, à condition qu'il y ait encore une lacune de prévoyance et qu'aucun cas de prévoyance ne soit survenu. Avec la possibilité de combler à l'avenir également les lacunes de cotisation dans le pilier 3a, cela introduirait une nouvelle possibilité de renforcer la prévoyance vieillesse.

### 5. Nouvelle réglementation en matière d'intérêt moratoire

À la suite de l'initiative parlementaire de Fabio Regazzi "Aligner l'intérêt moratoire appliqué par la Confédération sur les taux du marché", la Commission des affaires juridiques du Conseil national propose d'introduire un taux d'intérêt moratoire flexible dans le code des obligations. Dans la prévoyance professionnelle, c'est le taux d'intérêt moratoire du droit des obligations qui s'applique conformément à l'art. 104 CO, du moins lorsqu'aucun intérêt moratoire n'a été défini dans le règlement.

Le taux d'intérêt moratoire proposé correspondra désormais au SARON composé à trois mois et majoré de 2 point de pourcentage. Le taux d'intérêt qui en résulte sera arrondi vers le haut ou vers le bas à l'entier le plus proche. Il correspondrait en tout cas à un minimum de 2% et à un maximum de 15% par an.

**Remarque :** Une adaptation de la réglementation sur les intérêts moratoires dans le code des obligations aurait également des répercussions dans la prévoyance professionnelle. Si le Parlement approuve la proposition, il conviendrait de revoir les règles relatives aux intérêts moratoires dans les règlements de prévoyance.

## 6. Autres développements

Lors de la votation populaire du 3 mars 2024, l'initiative populaire "Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes)" a également été soumise au vote. L'initiative prévoyait de relever l'âge de la retraite des hommes et des femmes à 66 ans jusqu'en 2033 et de lier ensuite automatiquement l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Cette initiative a été nettement rejetée par les électeurs. Nous nous attendons toutefois à d'autres efforts dans cette direction afin de garantir la prévoyance vieillesse à l'avenir.

Le 14 mars 2023, la motion "Aligner la LPP sur les objectifs suisses en matière de durabilité" a été déposée au Conseil national. Le Conseil fédéral est chargé de compléter la LPP de manière à ce que le respect de la durabilité au sens des objectifs suisses en matière de durabilité fasse partie des obligations fiduciaires. Les institutions de prévoyance devront en rendre compte chaque année. Le Conseil fédéral salue les efforts des institutions de prévoyance en faveur d'une plus grande durabilité, mais continue de miser sur des solutions volontaires et a recommandé le rejet dans sa prise de position du 17 mai 2023.

En outre, la motion "Suppression des rentes pour enfants et augmentation simultanée des prestations complémentaires pour les parents avec obligation d'entretien" a été déposée au Conseil national le 18 janvier 2024. Celle-ci a pour objectif de supprimer les rentes pour enfant de retraité dans l'AVS et la prévoyance professionnelle, dans une perspective de durabilité économique et de justice sociale pour toutes les générations.

Nous restons à votre disposition et vous conseillons volontiers sur les évolutions réglementaires.

### **Angelica Meuli**

Senior Legal Consultant

[angelica.meuli@wtwco.com](mailto:angelica.meuli@wtwco.com)

+41 21 321 68 10

### **Estelle Caveng**

Legal Consultant

[estelle.caveng@wtwco.com](mailto:estelle.caveng@wtwco.com)

+41 43 488 44 72

Zurich, mars 2024

Cette publication est destinée à des fins d'information et ne couvre pas l'ensemble des sujets traités. Elle ne saurait remplacer un conseil.