

LE TEMPS

RETRAITES ABONNÉ

Les caisses de pension des grandes entreprises paient le tiers du dernier salaire en rente

Les taux de conversion des caisses de pension des multinationales suisses se stabilisent et l'individualisation de la prévoyance professionnelle s'accélère, selon une étude de Willis Towers Watson

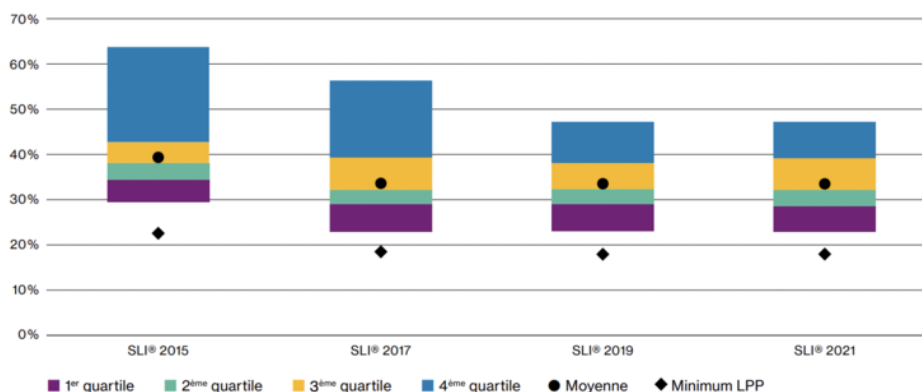


Emmanuel Gareskus
Publié mardi 26 octobre 2021 à 14:09
Modifié mardi 26 octobre 2021 à 14:09

Lucerne, 22 novembre 2016. — © Keystone

La détérioration des principaux critères du système de prévoyance suisse semble s'arrêter. Après une longue phase de baisse, le taux de conversion, le taux auquel l'avoir de vieillesse est transformé en rente, stagne à 5,2%, indique dans une étude publiée mardi le consultant Willis Towers Watson. L'analyse, effectuée tous les deux ans, se concentre sur les sociétés suisses membres de l'indice SLI des 30 plus grands groupes cotés en bourse. Les auteurs précisent que 24 de ces 30 sociétés ont participé à l'étude. «Les rentes de vieillesse prévues n'ont donc pas diminué par rapport à 2019, cela pour la première fois depuis plusieurs années», indique Guillaume Hodouin, directeur de Willis Towers Watson à Lausanne.

Graph. 20 : Comparaison des rentes de vieillesse pour un individu âgé aujourd'hui de 25 ans avec un salaire de CHF 60'000 prenant sa retraite à 65 ans selon les études 2015, 2017, 2019 et 2021 (en % du futur salaire de base à la retraite)



La rente moyenne se stabilise à un tiers du salaire dans les grands groupes (Source: Willis Towers Watson).

Les assurés des entreprises du SLI obtiennent en moyenne le tiers du dernier salaire en rente du deuxième pilier, comme en 2019. Le taux est toutefois nettement plus bas qu'en 2015, lorsqu'il s'élevait à 40%, selon l'étude.

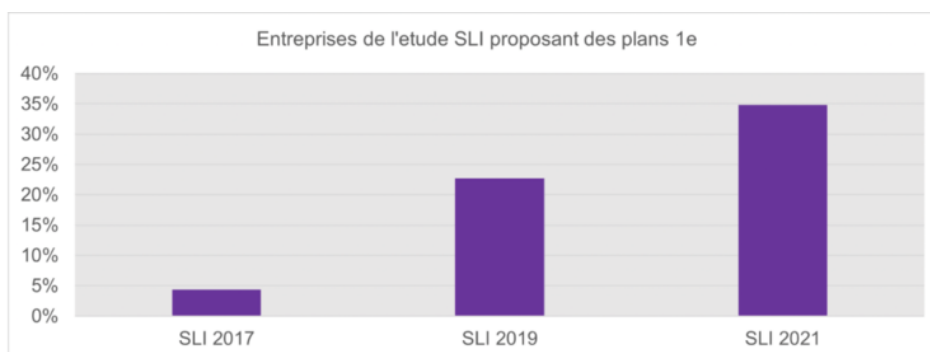
A lire aussi: [Les rentes des femmes sont inférieures d'un tiers à celles des hommes](#)

L'arrêt de la tendance baissière provient, pour Guillaume Hodouin, «du fait que non seulement les taux d'intérêt techniques n'ont pas baissé dernièrement, mais que d'autres paramètres de la prévoyance évoluent dans un sens haussier. Les nouvelles tables de mortalité indiquent par exemple un ralentissement de la hausse de la longévité». L'année de la pandémie, l'espérance de vie moyenne à la naissance a même diminué en Suisse, à 81 ans pour les hommes (en recul de onze mois) et à 85,1 ans pour les femmes (en baisse de six mois).

Individualisation accrue

La tendance à l'individualisation des plans de prévoyance s'étend significativement dans le cadre des stratégies de gestion des risques des multinationales, selon l'étude. Le financement des retraites constitue en effet un risque parmi d'autres pour les entreprises. Si leurs engagements dans la caisse de pension tournent au vinaigre, elles doivent pouvoir en supporter les impacts. Les grandes entreprises sont donc incitées à transférer une partie des risques.

La mise en place de plans 1e s'intègre dans cette stratégie. Réservés aux salaires supérieurs à 130 000 francs, ces derniers permettent aux assurés de choisir eux-mêmes leur solution parmi une série de stratégies de placement, et donc d'avoir leur mot à dire sur la manière dont les fonds sont investis. Le potentiel de rémunération est plus élevé que pour les plans traditionnels de la prévoyance professionnelle, mais le risque de perte sur les placements est supporté par les salariés. Au sein des entreprises membres de l'indice SLI, une entreprise examinée sur trois propose désormais ces plans, contre environ une sur cinq en 2019. Ces plans n'existaient pratiquement pas il y a quelques années encore, selon Willis Towers Watson.



Les entreprises sont toujours plus nombreuses à offrir un plan 1e pour les hauts salaires (Source: Willis Towers Watson).

«Ce genre de plans n'est pas lié particulièrement à une industrie comme celle de groupes financiers et reste réparti équitablement entre les différentes branches d'activités économiques», indique Guillaume Hodouin.

Limites aux retraits sous forme de rente

Pour les entreprises peu enclines à envisager les plans 1e, cette stratégie de gestion des risques peut s'accompagner d'autres mesures. Il est par exemple possible de définir un seuil de rente maximal au sein de certaines entreprises. «Au-delà d'un montant d'avoir de vieillesse, l'assuré se doit de prendre le capital plutôt que la rente», déclare Guillaume Hodouin. Une autre mesure allant dans le même sens consiste à ne pas pouvoir transformer en rente le capital de prévoyance issu d'une certaine part du salaire de l'assuré, comme la part variable.

A lire aussi: [Une hausse des rentes dès l'an prochain?](#)

Une autre tendance importante s'est imposée au cours des dernières années: les plans d'épargne au choix. Proposés par les caisses de pension, ces derniers permettent aux assurés de choisir le montant de leurs cotisations parmi un maximum de trois échelles. Ceux-ci ont donc la possibilité de verser plus ou moins d'argent à leur caisse de pension en fonction de leur situation financière, indique le consultant. Les plans d'épargne au choix sont intéressants en termes d'optimisation fiscale et de flexibilité. Selon l'étude de Willis Towers Watson, 90% des entreprises proposent ces plans d'épargne au choix, contre seulement 60% il y a six ans. La prévoyance est clairement passée à l'heure de l'individualisation.