

Réforme de la prévoyance professionnelle (réforme de la LPP)

Questions et réponses concernant la position de GastroSuisse

Pourquoi une réforme de la prévoyance professionnelle est-elle nécessaire?

Les bases légales pour le second pilier ne reflètent plus la réalité. Les faibles taux d'intérêt et la prolongation de l'espérance de vie pèsent sur la stabilité financière des caisses de pension. Le taux de conversion minimal détermine les rentes à verser et est aujourd'hui trop élevé. Le taux de conversion doit être abaissé sans attendre. A défaut, la situation critique dans laquelle la prévoyance professionnelle se trouve continuera de s'aggraver.

Quelles propositions de réforme sont à l'ordre du jour?

En décembre 2019, le Conseil fédéral a mis en consultation sa proposition de réforme. Le projet du Conseil fédéral est basé sur le modèle des partenaires sociaux que les syndicats et l'Union patronale suisse ont élaboré à la demande du Conseil fédéral. Dans un premier temps, l'Union suisse des arts et métiers (usam) a pris part aux discussions. Par la suite, l'usam a toutefois décidé de ne pas se joindre au modèle des partenaires sociaux. Au lieu de cela, elle a présenté au Conseil fédéral sa propre proposition. En outre, une alliance constituée regroupant la Société Suisse des Entrepreneurs, Swiss Retail Federation et Employeurs Banques a préparé un «compromis raisonnable». Le 4 février, le conseil de GastroSuisse a examiné ces trois modèles et s'est prononcé en faveur du «compromis raisonnable».

Pourquoi GastroSuisse soutient-elle le «compromis raisonnable»?

Comparé au modèle des partenaires sociaux, le «compromis raisonnable» est nettement moins onéreux pour l'hôtellerie-restauration. En outre, la proposition des partenaires sociaux prévoit un supplément de rente à vie selon le principe de l'arrosier, devant être financé au moyen de contributions salariales supplémentaires. Ce faisant, le modèle des partenaires sociaux introduirait une redistribution étrangère au système de la prévoyance professionnelle et remettrait en question la structure éprouvée des trois piliers. S'y ajoute le fait que la proposition des partenaires sociaux prévoit de diviser par deux la déduction de coordination. Ceci pèserait de manière disproportionnée sur l'hôtellerie-restauration. Le «compromis raisonnable» renonce à une redistribution durable au sein du deuxième pilier et réduit la déduction de coordination de façon moins drastique.

Le modèle de l'usam est certes un peu moins cher que le «compromis raisonnable». Cependant, il rate des objectifs politiques importants et n'est donc guère capable de rassembler une majorité. Il est douteux si cette proposition est en mesure de permettre de maintenir le niveau des rentes actuel. En outre, les personnes âgées de 55 à 64 ans continueraient de verser des contributions plus élevées que celles des plus jeunes, ce qui signifie qu'elles resteraient désavantagées sur le marché du travail. La proposition de l'usam est extrême. C'est pourquoi il est improbable que le Parlement approuve ce modèle. A défaut d'une alternative permettant de rassembler la majorité, le modèle onéreux des partenaires sociaux s'imposera. Le «compromis raisonnable» tient compte de tous les objectifs poursuivis par la réforme, et ce, sans peser de manière disproportionnée sur la branche. En outre, le compromis est équilibré et tient compte dans une même mesure des intérêts des employés que de ceux des employeurs. Pour cette raison, seul le «compromis raisonnable» est en mesure d'empêcher l'acceptation du modèle des partenaires sociaux.

Combien coûte le «compromis raisonnable» à l'hôtellerie-restauration?

Selon les calculs de GastroSocial, le «compromis raisonnable» entraîne des coûts supplémentaires annuels de 98 millions de francs, à financer pour moitié par les employeurs. Les caisses de pension supportent les surcoûts supplémentaires du financement de la génération de transition. Le modèle des partenaires sociaux, coûtant 172 millions de francs par année, serait nettement plus cher.

Le modèle de l'usam est certes un peu moins cher (43 mio) que le «compromis raisonnable», mais dénué de chances d'aboutir. C'est pourquoi l'Union suisse des arts et métiers laisse entrevoir qu'elle est prête au compromis en ce qui concerne la déduction de coordination. Ultérieurement, les surcoûts du modèle de l'usam vont augmenter.

Quelle est l'influence de la déduction de coordination sur les coûts de l'hôtellerie-restauration?

La déduction de coordination détermine le salaire assuré. La règle générale suivante s'applique: plus la déduction de coordination est basse, plus les cotisations que les employeurs et les employés doivent payer sont élevées. Le modèle élaboré par les partenaires sociaux entend diviser par deux la déduction de coordination, la réduisant ainsi de manière drastique. Cela augmenterait notamment massivement les cotisations pour les employés à temps partiel et les bas salaires. Les branches des arts et métiers, notamment l'hôtellerie-restauration, en subiraient les conséquences. Le «compromis raisonnable» réduit moins fortement la déduction de coordination, et est ainsi mieux supportable pour les PME. Si le modèle des partenaires sociaux venait à s'appliquer, l'hôtellerie-restauration devrait payer 1087 francs de plus par année pour un employé recevant un salaire brut mensuel de 4000 francs, par rapport à ce qui est le cas actuellement. Le «compromis raisonnable» mène à des surcoûts nettement moins élevés pour les salaires bas (+ 598 francs par collaborateur).

La proposition de l'Union suisse des arts et métiers entend maintenir la déduction de coordination au niveau actuel. Bien que cela réduise les surcoûts, elle ne serait guère capable de rassembler une majorité politique. En effet, la politique aimerait mieux assurer, à l'avenir, les employés à temps partiel et les bas salaires. C'est pourquoi l'Union suisse des arts et métiers laisse entrevoir qu'elle est prête au compromis en ce qui concerne la déduction de coordination. Il faut ainsi s'attendre à un abaissement de la déduction de coordination aussi pour le modèle de l'usam.

Pour quelles raisons le «compromis raisonnable» entend-il introduire la constitution de l'épargne déjà dès la 20^e année?

Actuellement, les employés ne sont assurés en matière de prévoyance vieillesse au sens de la LPP que dès leur 25^e année. Avant cet âge, ils ne doivent pas verser de contribution à la rente de vieillesse. Le modèle des partenaires sociaux et la proposition de l'Union suisse des arts et métiers entendent maintenir cette réglementation. En revanche, le «compromis raisonnable» souhaite que les employés cotisent à la caisse de pension dès l'âge de 20 ans et économisent ainsi pour leur rente LPP. C'est un élément important pour garantir de manière durable les rentes des générations futures - sans suppléments de rente coûteux basés sur le principe de l'arrosoir. En outre, baisser l'âge de constitution de l'épargne permet aux générations futures d'éviter les réductions de rente et d'autres hausses des cotisations.

Pourquoi GastroSuisse identifie-t-elle un besoin de clarification de la question de la compensation de la production transitoire?

Le «compromis raisonnable» prévoit que les caisses de pension financent elles-mêmes la compensation de la génération de transition. Pour GastroSuisse, il n'est pas encore clair si toutes les caisses disposent des ressources financières nécessaires. La fédération demande donc que cette question soit examinée de manière approfondie. La compensation de la génération de transition doit être finançable pour toutes les caisses de pension. Dans le cas contraire, la fédération serait favorable à une solution centralisée par le biais d'un fonds de garantie LPP, comme le propose l'usam.