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: LPP : un Ile pilier bancal?

Autor: Corbat, Patrick

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-824196

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

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

LPP : un IIe pilier bancal ?

par Patrick CORBAT, économiste, attaché de direction

Pour nos entreprises, l'introduction du IIe pilier obligatoire au 1er janvier 1985 a engendré deux problèmes principaux. Le premier, que chacun avait prévu sans toutefois en connaître l'ampleur exacte, est l'accroissement du coût global de la main-d'œuvre. Le second, auquel le législateur n'avait certainement pas pensé, est lié à la structure par âge du personnel et aux taux de cotisation différents selon les classes d'âge.

IIe pilier et coût global de la main-d'œuvre

L'effort financier total réalisé afin de satisfaire aux normes légales varie fortement d'une entreprise à l'autre, dans une fourchette allant de 0 à 8% des salaires bruts. Certaines ne disposaient d'aucun système de prévoyance professionnelle, d'autres ont dû l'adopter à plus ou moins grands frais. Par ailleurs ces nouvelles charges sociales ont pesé plus lourd pour les entreprises orientées principalement vers l'exportation et qui, de ce fait, n'ont absolument pas pu tenir compte de ce renchérissement dans leur prix de vente. L'industriel confronté à la concurrence internationale a parfois l'impression que nos autorités politiques oublient que la Suisse réalise près d'un tiers de son revenu national grâce à ses exportations.

IIe pilier et structure par âges des coûts salariaux

En théorie, le principe d'augmentation du taux de cotisation du IIe pilier avec l'âge paraît très logique. Les jeunes actifs gagnent en moyenne moins que les anciens, alors qu'ils ont charge de famille. Leur salaire évolue ensuite avec l'expérience et l'ancienneté, alors que les enfants volent progressivement de leurs propres ailes. Du point de vue des cotisations du personnel, le système de prévoyance adopté se justifie donc pleinement.

Par contre, ce même système appliqué aux cotisations patronales provoque une augmentation sensible du coût de la main-d'œuvre avec l'âge. Pour l'employeur, ce renchérissement n'est pas plus justifié qu'une adaptation automatique des salaires en fonction de l'ancienneté. En effet, le chef d'entreprise qui suit un raisonnement logique n'est prêt à mieux payer un ancien collaborateur que si celui-ci acquiert avec l'âge plus d'expérience, d'efficacité ou de responsabilité. Si l'on tient compte en outre des meilleures facultés qu'ont les jeunes à s'adapter aux nouvelles technologies, on comprend pourquoi les chômeurs relativement âgés rencontrent depuis 1985 de plus en plus de difficultés à retrouver un emploi. Pour citer quelques chiffres, un salarié de 30 ans qui gagne fr 3000.– par mois coûte chaque année environ fr 1000.– de cotisation LPP à son entreprise. Après 55 ans, même si son salaire n'a évolué que de quelques centaines de francs, les cotisations patronales atteindront près de fr 3000.–. En effet, non seulement la prime d'épargne passe de 7 à 18% du salaire coordonné entre

34 et 55 ans, mais la prime de risque varie elle aussi du simple au double dans le même intervalle. Par ailleurs, si le système adopté par l'entreprise va au-delà du minimum prescrit par la loi, les écarts sont bien sûr d'autant plus importants.

Quelles «effets pervers»

Pour le travailleur qui atteint l'âge critique de 55 ans, le système LPP induit donc quelques «effets pervers» inattendus. Il retrouvera difficilement un emploi s'il est au chômage, mais il lui sera également moins facile d'envisager un recyclage, un changement d'employeur, voire même une nouvelle fonction mieux rémunérée dans son entreprise.
On peut également imaginer que l'AI et les caisses-maladie seront plus sollicitées et les mises à la retraite anticipée plus fréquentes, ce qui aura pour effet de transférer en partie la charge des sans-emplois des caisses de chômage vers ces différentes institutions.
L'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire a bien sûr comme avantage de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, mais malheureusement au détriment des salariés plus âgés, en particulier ceux qui atteignent le taux maximum de cotisation à la LPP.

P. C.

Le IIe pilier et les travailleurs âgés

Par Robert ROTH, secrétaire FOBB

La nouvelle loi sur la prévoyance professionnelle, la LPP, entrée en vigueur au 1er janvier 1985, repose sur un consensus auquel les syndicats ne se sont pas ralliés, du moins en l'état actuel.
Plus de douze ans se sont écoulés entre l'adoption, par la peuple en 1972, de la base constitutionnelle et son introduction dans la réalité pour près de 500 000 travailleurs qui n'avaient jusque là aucune prévoyance professionnelle ou dont la caisse de retraite était insuffisante.
C'est à cette loi que les travailleurs sont désormais assujettis. Nous devons en tirer le meilleur parti possible mais obtenir sa révision en vue de l'améliorer dans les meilleurs délais.

Quelques rappels utiles

La loi n'impose aucune synchronisation des institutions de prévoyance; elle fixe uniquement les conditions et normes minimales.
La loi détermine le montant de l'épargne minimale qui doit être accumulé mais ne fixe pas les montants des primes. Elle dispose simplement que *l'employeur*