

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 70 (1982)

Heft: [8-9]

Artikel: La situation des femmes dans la loi sur la prévoyance professionnelle

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-276561>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

La situation des femmes dans la loi sur la prévoyance professionnelle

La loi sur la prévoyance professionnelle aurait pu, à peu de frais, apporter davantage d'égalité. Helga Koppenburg, expert en prévoyance professionnelle, nous explique comment.



(photo BIT)

Il y a bientôt dix ans que le peuple et les cantons ont approuvé l'article constitutionnel consacrant le système des trois piliers : le premier pilier étant l'AVS/AI, le deuxième la prévoyance professionnelle et le troisième la prévoyance individuelle.

Après plusieurs projets de loi et une longue procédure d'élimination des divergences entre les Chambres, la loi sur la prévoyance professionnelle est née ; sauf référendum avant le début d'octobre, elle entrera en vigueur en 1984, au plus tard en 1985.

Les nouveautés de la LPP

Qu'est-ce qu'elle apporte par rapport à la situation actuelle, notamment aux femmes ?

La prévoyance professionnelle, sans être obligatoire jusqu'ici, est déjà très répandue et n'a jamais cessé de se développer. En 1980, 1 688 000 membres actifs sont affiliés à environ 50 000 fonds de prévoyance d'entreprises. Il s'agit de près de 90 % des hommes salariés, mais pas plus de 55 % des femmes salariées.

Dès l'entrée en vigueur de la LPP, tous les salariés dont le salaire AVS annuel excède Fr. 14 880.—, seront obligatoirement assurés pour les prestations légales de la LPP au minimum. Les premiers Fr. 14 880.— du salaire AVS annuel étant exclus de la prévoyance professionnelle obligatoire, les prestations resteront minimales, voire inexistantes, pour les femmes travaillant à temps partiel.

Dans le cadre de la LPP, le libre passage en cas de changement d'emploi est intégral. Le total des bonifications de vieillesse créées dès l'entrée en vigueur de la LPP sera

versé à la caisse de retraite du nouvel employeur. Cette disposition ne concerne cependant pas les fonds déjà accumulés dans les caisses de retraite existantes, ni les prestations excédant le minimum légal. On fera, en cas de sortie, la comparaison entre la prestation de libre passage selon le Code des Obligations (cotisations personnelles plus une partie croissante de la différence entre la réserve accumulée et ces cotisations personnelles, la réserve entière étant due après trente années de service) et les bonifications de vieillesse selon LPP. Dans beaucoup de cas, surtout dans les premières années après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la méthode d'après le Code des Obligations l'emportera. La nouvelle loi a d'ailleurs repris la disposition du Code des Obligations permettant aux femmes mariées de toucher la prestation de libre passage en espèces lorsqu'elles cessent d'exercer une activité lucrative. Aussi attractif qu'il puisse paraître de disposer d'une certaine somme à ce moment-là, les femmes ont avantage à renoncer à cette possibilité et à maintenir leurs droits acquis par l'établissement d'une police de libre passage ou d'un compte de prévoyance bloqué. Ceci leur évite de repartir à zéro dans la prévoyance professionnelle en cas de reprise d'une activité salariée.

Comparaison avec l'AVS

Comme dans l'AVS, au décès d'une femme assurée, seule une rente d'orphelin peut naître ; il n'est prévu ni rente de veuf, ni remboursement des cotisations versées ; comme dans l'AVS aussi, l'âge de la retraite est différent pour hommes et femmes. Mais tandis que, dans l'AVS, ainsi que

dans beaucoup de caisses de pensions, une femme peut, malgré les trois années de cotisations de moins, toucher la même rente de vieillesse et d'invalidité qu'un homme, la conception technique de la LPP conduit, pour les femmes, à un montant systématiquement inférieur pour toutes les prestations. Selon les modèles de calcul utilisés pour les prestations LPP, la rente de vieillesse et la rente d'invalidité pourront atteindre les pourcentages suivants du dernier salaire assuré (tranche du salaire AVS comprise entre Fr. 14 880.— et Fr. 44 640.—) :

Age lors de l'entrée en vigueur de la LPP	Rente de vieillesse ou d'invalidité en pourcentage du dernier salaire assuré	
	Hommes	Femmes
25	37,5 %	35,9 %
35	32,3 %	30,0 %
45	24,8 %	21,4 %
55	13,5 %	9,5 %

Ainsi, un homme âgé de 45 ans lors de l'entrée en vigueur de la LPP, avec deux enfants mineurs et un salaire AVS de Fr. 40 000.—, aura droit à une rente d'invalidité de Fr. 6 230.— p.a. et des rentes d'enfant d'un montant total de Fr. 2 492.— p.a. Une femme, exactement dans la même situation, toucherait Fr. 5 376.— p.a. et Fr. 2 150.— pour ses enfants. La rente d'invalidité de l'homme sera obligatoirement adaptée à l'indice des prix jusqu'à l'âge de 65 ans, celle de la femme jusqu'à l'âge de 62 ans seulement.

La femme au foyer, ainsi que celle qui ne touche pas plus de Fr. 14 880. — p.a., n'a droit ni à une rente de vieillesse, ni à une rente d'invalidité. Elle n'est pas concernée par la LPP, à moins qu'elle devienne la veuve d'un homme assuré et qu'elle remplisse les conditions requises pour l'octroi d'une rente de veuve. Dans ces circonstances, elle obtiendra une rente de veuve, adaptée obligatoirement à l'indice des prix jusqu'à l'âge de 62 ans et facultativement — selon les possibilités financières de la caisse de retraite qui lui verse la rente — plus tard.

La femme qui retravaille ne pourra, faute de durée de cotisation complète, prétendre qu'à des prestations de vieillesse et d'invalidité réduites. La femme divorcée qui a consacré les années de mariage à son foyer en sera particulièrement lésée. Ce n'est qu'au décès de son ex-mari qu'elle

peut prétendre, sous certaines conditions, à une rente de veuve.

Si on avait voulu...

Avec peu d'aménagements, on aurait pu remédier à ces inégalités et insuffisances. Etant donné que les prestations de décès coûtent moins cher pour les femmes que pour les hommes, on aurait pu créditer la différence sur leurs comptes des bonifications de vieillesse ; ceci aurait permis d'octroyer des rentes d'un pourcentage égal à hommes et femmes. Pour ne pas léser le conjoint qui renonce, totalement ou partiellement, à son activité professionnelle dans l'intérêt du foyer, le principe de la participation aux acquêts pourrait être appliqué aux comptes des bonifications de vieillesse. Cela impliquerait qu'en cas de divorce, le total des bonifications créditées aux deux époux pendant le mariage serait divisé en deux parts égales, bonifiées au

capital vieillesse de chacun des deux conjoints. Enfin, la partie du salaire qui n'est pas prise en considération dans la LPP devrait être proportionnellement réduite en cas de travail à temps partiel.

Voilà des propositions peu coûteuses, dont la réalisation aurait apporté à cette loi davantage d'égalité et une solution aux problèmes des couples divorcés, toujours ignorés par la législation sociale. Il faudra, certes, en discuter lors de la révision de cette nouvelle loi, qui est d'ores et déjà prévue par son premier article. Ce sera cette révision qui devra « permettre aux personnes âgées, aux survivants et aux invalides de maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieur ». La loi, telle qu'elle est arrêtée maintenant, ne garantit ce but que pour les jeunes gens qui auront vingt-cinq ans à l'entrée en vigueur de la LPP et pour autant qu'ils travaillent sans interruption et à plein temps jusqu'au moment où un événement assuré se réalise.

ASSOCIATIONS

ASF : Echanges avec la Chine

Sur invitation de l'ASF, en novembre dernier, une délégation de la Fédération des femmes chinoises a séjourné une semaine en Suisse. Deux invitations sont venues en retour. L'une s'adresse aux membres de l'ASF qui ont accueilli les Chinoises : en septembre, elles se rendront en Chine sous la direction d'E. Vogelbacher pour deux semaines. L'autre invitation s'adresse à toutes les femmes suisses : les Amitiés sino-helvétiques organiseront un voyage au printemps ou à l'automne prochain, d'autres informations seront publiées en bon temps.

L'ASF et les consultations fédérales

L'une des tâches importantes de l'ASF est d'exprimer un point de vue féminin dans les réponses aux consultations auxquelles le Conseil fédéral procède avant de donner à un projet de loi sa forme définitive.

Lorsque le texte de la consultation arrive à l'ASF, le secrétariat le transmet à la présidente de la commission compétente, ainsi qu'aux associations « A ». Les réponses vont au secrétariat, qui les transmet alors à la présidente et aux membres de la commission. Celle-ci prépare un projet de réponse, qui est soumis pour approbation au Bureau exécutif de l'ASF. Une fois approuvée, la réponse retourne aux associations « A », pour qu'elles prennent position pour ou contre. La réponse est envoyée au Conseil fédéral avec la liste des associations ayant pris une position positive ou négative.

Cette procédure interne de consultation de l'ASF peut paraître longue et compliquée : elle tient au caractère de fédération d'associations de l'ASF et à son désir de

respecter la diversité des opinions de ses membres. Cette procédure ne peut jouer — tout en permettant à l'ASF de répondre au Conseil fédéral dans le délai imparti — que si les associations prennent la consultation au sérieux et respectent elles-mêmes les délais indiqués.

Un exemple actuel : la consultation sur le projet de révision de la loi sur l'organisation militaire, c'est-à-dire la transformation des **Services auxiliaires féminins en Service féminin de l'armée**. Dans sa réponse, l'ASF note avec satisfaction que le nouvel article 3 bis définit clairement la place des femmes dans l'armée et valorise leur engagement. Ainsi, les cadres recevront dorénavant des grades militaires au lieu de désignations de fonctions, ce qui devrait simplifier les relations entre hommes et femmes dans l'armée. Les dispositions de la loi sur l'organisation militaire vaudront pour les femmes comme pour les hommes. Dans leurs réponses à la consultation, les membres de l'ASF ont souligné l'importance qu'elles attachent à ce qu'il y ait toujours une femme à la tête du service féminin de l'armée, et le Conseil fédéral devrait la consulter lors de l'élaboration des ordonnances. Plusieurs réponses suggèrent que le terme allemand « *Militärfrauentdienst* » soit aligné sur le français : service féminin de l'armée. Il est évident que l'engagement des femmes doit rester absolument volontaire.

P. B.-S.

L'aide du Zonta en Suisse et à l'étranger

Les douze clubs Zonta de Suisse — dont celui de Bienne, qui a reçu sa charte de fondation en mars passé — réunis à Lucerne pour leur assemblée générale annuelle des déléguées, ont adopté deux projets de services nationaux : don de Fr. 14 580. — pour l'organisation de stages de préparation à la réinsertion professionnelle des femmes de la région de Moutier - Saint-Imier - Delémont (stages conduits par l'Université populaire jurassienne) ; don

de Fr. 10 000. — pour la formation particulière d'une musicothérapeute pour handicapés de l'ouïe. Les déléguées ont élu leur nouvelle présidente nationale pour un mandat de deux ans, en la personne de Mme Françoise Chaulmontet, de Lausanne, tandis que Mme Régula Hablützel, de Schaffhouse, a été élue vice-présidente.

La présidente nationale pour les deux années passées, Mme Elisabeth Widmer (Lucerne) a, dans son rapport d'exercice, souligné l'activité des clubs Zonta de Suisse réunis sous le nom *Intercity*. Par un engagement personnel, les membres d'*Intercity* ont soutenu différentes actions d'entraide — achat d'un lave-vaisselle industriel pour une institution de handicapés physiques, téléscripts pour handicapés de l'ouïe, séjour en cure pour une personne malade, bourse offerte à une jeune artiste pour parfaire ses études à New York, entre autres — la somme totale dépensée pour ces services s'élève à quelque Fr. 71 000. —

En outre, les clubs Zonta membres du 14e district (onze pays européens, dont la Suisse) se sont associés pour financer la construction d'une école dans le sud de l'Italie. Par ailleurs, les Suissesses se sont jointes aux efforts financiers de l'UNICEF pour la réalisation d'un centre médical à Bogota (Colombie). Elles ont encore contribué à alimenter un fonds de bourses destiné au perfectionnement professionnel de jeunes femmes se vouant à la recherche spatiale ou du domaine spatial.

Le Zonta International est une association interprofessionnelle qui réunit des femmes du monde entier (sauf de l'URSS et des pays satellites) qui occupent des postes à responsabilités ou exercent une profession libérale. Les membres répartis dans quelque 800 clubs représentent plus de 30 000 personnes sur les cinq continents, dont 400 en Suisse. Leurs objectifs sont les mêmes que ceux des services-clubs masculins tels que Rotary, Kiwanis ou Lion's et leur devise est : partager avec les autres et servir avec cœur.