

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 49 (1957)
Heft: 9

Artikel: A.V.S. complémentaire
Autor: Haas, Marcel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385018>

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: 02.02.2025

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel : «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

49^{me} année

Septembre 1957

N° 9

A. V. S. complémentaire

Par *Marcel Haas*, licencié es sciences mathématiques

L'A. V. S., notre grande œuvre sociale collective, aura bientôt dix ans. C'est la prime enfance pour une institution de cette envergure appelée à la pérennité!

C'est pourtant beaucoup de temps, pour tous ceux qui avaient mis leurs espoirs en elle et qui sont déçus. Après quatre revisions, la rente complète maximum *de couple* n'est que de 2960 fr. par année (247 fr. par mois), la rente *simple* complète maximum de 1850 fr. par année (155 fr. par mois), et cela pour un revenu annuel moyen de 15 000 fr.

Quels sont les travailleurs qui pourront se targuer, sur quarante années de cotisations, d'avoir un revenu moyen annuel de 15 000 fr.?

Les rentes de vieillesse restent donc le point faible de l'A. V. S. et la sécurité des vieux jours est loin d'être assurée.

En revanche, des améliorations intéressantes des rentes de veuve et d'orphelins ont été faites, et c'est une concession appréciable au souci de sécurité qui anime notre peuple.

Cependant, c'est la partie des 2 500 000 cotisants qui a le plus contribué à la prospérité de l'A. V. S. qui est ainsi délaissée. Cette injustice, à elle seule, devrait faire remettre en chantier tout l'ouvrage.

C'est d'autant plus nécessaire que les experts s'efforcent, chaque fois, d'être pessimistes.

Lors des calculs préparatoires, ils prévoyaient un rendement moyen des cotisations de 260 millions par année; en 1948, cette évaluation fut portée à 350 millions; la réalité a donné 418 millions en 1948 et plus de 600 millions l'an dernier. Malgré les expériences de ces dix dernières années, il n'a pas été tenu compte d'une augmentation raisonnable du niveau des salaires et de la productivité pour l'avenir. Or, les revenus réels et les niveaux de vie s'élèvent sans discontinuer. Tous les dix ans, on constate une augmentation moyenne des salaires réels de 20% environ.

Pourquoi n'en pas tenir compte dans l'évaluation des actifs futurs? Pourquoi craindre qu'à voir grand dès maintenant, en répartissant plus largement les sommes accumulées et les cotisations encaissées,

il faille peut-être augmenter quelque peu les cotisations dans le futur? Avec l'amélioration des niveaux de vie, ne serait-il pas possible d'augmenter le taux des cotisations d'une fraction de pour-cent pour chaque hausse de 10% des salaires réels, par exemple?

Pourquoi laisser les pouvoirs publics jouir du privilège de verser des cotisations fixes: 160 millions jusqu'en 1967, 280 millions de 1968 à 1977, 350 millions dès 1978, alors que l'économie (4% des salaires) augmente les siennes de plus de 70% par rapport aux prévisions?

Si les pouvoirs publics faisaient le même effort — l'augmentation de leurs ressources fiscales et la diminution de leurs engagements envers les vieux assistés le leur permettent — *il y aurait possibilité d'augmenter dès maintenant toutes les rentes actuelles de 20%, compte tenu de la dépense afférente à la quatrième révision.*

En augmentant toutes les rentes (rentes de vieillesse simples et de couples, rentes de veuve et d'orphelins, rentes transitoires, rentes partielles) *de 50%, il faudrait une cotisation supplémentaire de 2% des salaires* (1% à la charge des employeurs et 1% à la charge des employés). En répartition pure, il en résulterait une prime supplémentaire de 0,6% dans les premières années et de 3% après une trentaine d'années (la moitié à la charge des employeurs, l'autre à celle des employés).

Si l'on songe qu'en Allemagne occidentale, par exemple, la rente-vieillesse pleine, après quarante années de cotisations, est égale à *60% du dernier revenu et assure donc une retraite quasi indépendante des fluctuations monétaires*, on mesure le chemin parcouru par un pays qui est reparti à zéro en 1945, et force nous est de constater notre retard en la matière. Il est vrai que les cotisations s'élèvent à 14% des salaires (y compris assurances invalidité et chômage). Chez nous, avec la participation de l'Etat, les cotisations varient entre 6 et 7% de la somme des salaires.

En *Belgique*, la rente de vieillesse simple est égale à 60% et la rente de couple à 75% du salaire moyen. Les rentes sont adaptées au coût de la vie et les cotisations s'élèvent à 8,5% du salaire (4,25% à la charge de l'employeur et 4,25% à celle de l'employé).

En *Suisse*, pour un revenu moyen de:

- 6 000 fr., la rente simple complète ne représente que le 24% de ce revenu moyen;
- 9 000 fr., la rente simple complète ne représente que le 18% de ce revenu moyen;
- 12 000 fr., la rente simple complète ne représente que le 14% de ce revenu moyen;
- 15 000 fr., la rente simple complète ne représente que le 12% de ce revenu moyen.

(La rente de couple est de 60% plus élevée que la rente simple.)

Or, nous avons été épargnés par les deux dernières guerres et notre économie est une des plus florissantes du monde.

Il faut donc faire mieux!

A. V. S. ou A. V. S. complémentaire ?

Bien des gens hésitent à dépenser 3%, 5% ou 7% du salaire, à côté des cotisations A. V. S., pour s'assurer une retraite convenable auprès d'une compagnie privée.

Ils paieraient volontiers des cotisations A. V. S. plus importantes pour augmenter leurs prestations. Ils estiment que la relation cotisations-rentes est toujours meilleure dans une institution officielle, au service du public, et qui ne songe pas à faire des bénéfiques.

D'autres pensent que l'économie privée est à même de montrer sa vitalité aussi dans ce domaine. Plutôt que de tout uniformiser, il leur paraît préférable de permettre à chacun d'adapter ses assurances à sa propre situation, ou de laisser à chaque entreprise le soin de régler la sécurité de la vieillesse de son personnel dans le cadre des assurances de groupes ou des caisses autonomes de pension.

Il ne faut pas oublier, d'une part, qu'étant donné les pressions extrêmement fortes et puissantes qui s'exercent, au sujet de l'A. V. S., contre toute augmentation véritable des rentes vieillesse, il sera très difficile d'améliorer ces dernières afin d'arriver à assurer une retraite minimum de 400 à 500 fr. par mois à partir de 65 ans.

Une augmentation de 50% des rentes actuelles, c'est-à-dire une rente de couple mensuelle de 300 à 330 fr. correspondant à un salaire mensuel moyen normal de 625 à 1000 fr., serait déjà un magnifique résultat.

D'autre part, laisser à l'initiative privée seule le soin de parfaire les rentes A. V. S., c'est forcément laisser de côté toute une partie de la population travailleuse qui n'a pas les possibilités matérielles de garantir sa vieillesse, car elle travaille dans des maisons qui n'ont pas de caisse de retraite ou n'assurent leur personnel que pour des prestations insuffisantes.

Il faut donc conjuguer les efforts sur les deux plans et tendre aussi bien à l'amélioration de l'A. V. S. *fédérale* qu'à la réalisation de l'A. V. S. *complémentaire* dans les entreprises, dans les professions et jusqu'au niveau interprofessionnel.

A la question A. V. S. *ou* A. V. S. *complémentaire*, il faut substituer la formule A. V. S. *et* A. V. S. *complémentaire*.

Les données du problème

L'A. V. S., selon les cas, permet de résoudre le problème de la sécurité de la vieillesse et des survivants dans une proportion qui varie entre la moitié et le tiers (avec les rentes maximums bien

entendu). Il est dès lors possible de songer à compléter ces rentes pour obtenir mensuellement ces 400 à 500 fr., minimum indispensable à un couple pour assurer ses vieux jours; la couverture des besoins des survivants, dès le décès du chef de famille, va de pair avec le souci de garantir la retraite.

Rente ou capital ?

La question n'est pas nouvelle.

En général, l'employé préfère la rente; le patron, le capital.

Pour le premier, une rente représente une garantie de sécurité contre les aléas de l'existence, une fois prise la retraite; elle est l'image même de la tranquillité des serviteurs de l'Etat qu'envient plus ou moins inconsciemment les travailleurs du secteur privé.

La sécurité que donne la rente de vieillesse n'est complète que si elle se double d'une assurance pour les survivants, dans l'éventualité d'un décès prématuré du chef de famille.

Pour le patron, et dans le cadre de ses possibilités, le capital se présente sous la forme de 10 000, 15 000 ou 20 000 fr. payables au décès de l'employé, au plus tard lorsqu'il atteint 65 ans.

Converti en rentes, d'après le tarif des assurances de groupes actuellement en vigueur, *un capital donne une rente viagère simple de 8,15% par an (R¹) ou de 6,78% par an, rente réversible à raison de 50% sur une épouse de trois ans plus jeune (R²).*

Capital	R ¹		R ²	
	Par an	Par mois	Par an	Par mois
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
10 000	815	68	678	57
15 000	1 223	102	1 017	85
20 000	1 630	136	1 356	113

A une rente mensuelle d'une centaine de francs, qui paraîtrait bien minime à l'employé partant, le patron préfère un capital de 15 000 ou 20 000 fr., qui a l'incontestable avantage de paraître... plus brillant!

Hélas, tout ce qui brille n'est pas or et, en l'occurrence, ce capital ne permet pas d'aller bien loin.

Avec une somme de 15 000 fr., à 65 ans, un retraité bien raisonnable qui se contenterait de 150 fr. par mois, à part l'A. V. S., verrait son capital, placé à 2½%, s'épuiser en neuf ans et demi. Or, les tables de mortalité A. V. S. II donnent une espérance de vie de 12,98 années pour un homme et de 15,97 années pour une femme âgés de 65 ans!

A l'heure actuelle, lors du choix: capital ou rente, personne ne peut dire avec certitude quelle sera la longévité de la vie humaine dans vingt ou trente ans, quand sonnera l'heure de la retraite des travailleurs qui vont entrer dans un système d'assurance!

Le problème est difficile à résoudre: D'une part, la rente, pour être d'un montant aussi élevé que possible, doit être souscrite « à fonds perdu », c'est-à-dire qu'en cas de décès de l'assuré avant l'âge de la retraite, toutes les primes payées sont perdues, ce qui ne laisse rien pour les survivants. Pour eux, il faut donc prévoir une assurance complémentaire: assurance de capital en cas de décès ou rente de veuve ou d'orphelins.

D'autre part, le capital peut être fort mal utilisé, voir dilapidé en quelque temps, et le but de l'A. V. S. complémentaire n'est pas atteint. Le principal défaut du capital est de tromper son possesseur; il est quasi impossible de fixer avec certitude le montant mensuel que l'assuré peut prélever sans risquer de l'épuiser prématurément. C'est par la compensation des risques, dans le cadre d'une institution — caisse autonome ou compagnie d'assurances — sous la forme d'une rente viagère, que la sécurité de la vieillesse est le mieux garantie.

Avec un capital assez important, rien n'empêche d'ailleurs de conclure une assurance de rente au moment de la retraite. Cette combinaison est cependant onéreuse si elle reste du ressort de l'initiative individuelle.

En cas de décès prématuré du chef de famille, le capital présente aussi un certain danger pour les survivants. Les femmes sont trop souvent la proie d'aigrefins spécialisés dans la remise de bureaux de tabacs, petites boutiques de mercerie, laine, vente au détail, etc... Des veuves non averties ont vite fait d'y laisser leur petit avoir; c'est presque devenu une industrie. De même, l'attrait d'une telle somme peut être l'occasion d'un remariage malheureux. Avec une rente de veuve, rien de semblable, la rente ne permet pas le rachat d'un petit commerce. En cas de remariage, le service de la rente cesse après paiement d'une indemnité égale à trois rentes annuelles de veuve. Il y a là une sécurité très appréciable pour les survivants.

D'un point de vue plus général, outre la tranquillité du retraité, pour autant encore que l'argent garde sa valeur, il est souhaitable pour la collectivité et l'économie qu'un nombre aussi grand que possible de personnes disposent de revenus réguliers et déchargent d'autant les services officiels d'assistance.

Il n'en reste pas moins que ce sont souvent des considérations tout à fait étrangères à l'assurance elle-même et aux vœux des futurs assurés qui président au choix d'une forme d'assurance.

Dans la pratique, on peut dire qu'avec des primes de 12 à 20% des salaires c'est la combinaison rentes de vieillesse, de veuve et d'orphelins ou rente de vieillesse et capital au décès qui est choisie.

Avec des primes plus faibles, les rentes sont si modiques qu'un chef d'entreprise, dans l'impossibilité de faire apprécier une telle retraite par son personnel, préfère l'assurance d'un capital.

Le problème est double

1° Assurer la vieillesse du couple (ou du célibataire) après 65 ans.

2° Assurer dès le début la sécurité des survivants dès le décès du chef de famille.

Avant d'aborder les diverses solutions de ce problème, se posent quelques questions de base auxquelles toute entreprise, toute profession devra répondre, avant d'assurer cette sécurité à son personnel. Ces questions devront être débattues avec ce dernier si l'on veut atteindre le but désiré.

Cotisations

a) Quelle somme est-on décidé à consacrer, de chaque côté, à cette institution?

b) Somme fixe ou proportionnelle au salaire?

Si elle est fixe, l'est-elle pour tout le personnel ou selon des catégories déterminées de salariés?

c) La part patronale sera-t-elle égale ou supérieure à la part des employés? Ce point décidé, que désire le personnel? (Pour autant que les cotisations permettent la prise en considération des divers types d'assurances que nous examinerons et dont certains sont d'un prix de revient élevé. En tout état de cause, le résultat sera fonction des moyens mis à disposition.)

Formes d'assurance

1. Faut-il une combinaison rente de vieillesse, rentes de veuve et d'orphelins, complémentaire de l'A. V. S.? Ces rentes seront-elles fixes, proportionnelles au salaire ou d'un montant donné pour certaines catégories de personnel ou de salaires? Ces diverses variantes seront souvent imposées par le mode même de perception des cotisations: fixes, proportionnelles au salaire, etc.

2. Faut-il prévoir une assurance de capital?

Capital en cas de vie seulement ou bien en cas de vie et de décès?

Capital dégressif ou même progressif en cas de décès?

3. Faut-il concevoir l'accumulation lente des cotisations, sous forme de dépôts d'épargne remis au salarié au moment où cesse le contrat de travail ou lorsqu'il atteint 65 ans? Dans ce cas faut-il, pour protéger les survivants, une assurance de capital en cas de décès du mari — assurance d'un capital uniforme ou dégressif?

4. A l'âge de la retraite, faut-il prévoir, dans les deux cas, la convertibilité du capital en une rente sur deux têtes (rente de couple) ou d'une partie du capital seulement sur une tête, celle du mari? (N'oublions pas qu'à ce moment-là la somme restante doit être assez importante pour permettre à la femme, qui vit en moyenne quatre à cinq ans de plus que son mari, de pouvoir subsister après l'extinction de la rente de ce dernier.)

Les mêmes questions reviennent quant au montant du capital ou de la rente: fixe, proportionnel au salaire, fixe dans certaines limites, etc.

Ces points décidés dans le cadre des entreprises, voici des questions d'ordre général qui concernent tout particulièrement le point 3.

Gestion des capitaux épargnés

a) Doit-elle être faite par les patrons, par les employés ou paritairement?

b) Quel pourrait être le cadre administratif d'une telle institution gérant, au bas mot, des centaines de milliers de francs et prélevant naturellement, sur ces sommes très importantes, des frais de gestion proportionnés: les syndicats patronaux, les syndicats d'employés ou un organisme neutre (assurances privées, banques, caisses d'épargne officielles ou un organisme paritaire à créer)?

c) Comment s'intégreront, dans cet organisme, les assurances déjà constituées et sous quelle forme s'effectueront les transferts d'une maison dans une autre, que la maison ait ou non une assurance, que cette dernière date de la création de cette institution ou lui soit antérieure?

Nous aimerions citer ici un exemple tout récent. L'Association patronale horlogère du district du Locle vient de mettre sur pied une caisse de réassurance. Cette caisse groupe les fondations érigées par de petites entreprises de moins de cinquante travailleurs en général, lesquelles, jusqu'à présent, avaient été dans l'impossibilité d'assurer seules le risque de créer une caisse de retraite.

La réassurance donne à ces diverses institutions la base suffisamment large et solide dont elles ont besoin. Elle permet tout particulièrement une meilleure répartition des risques sur un nombre suffisant d'assurés.

L'entreprise qui le désire peut ainsi créer sa propre institution de prévoyance comportant une rente de vieillesse et un capital au décès. Les prestations, comme les cotisations, sont calculées en pourcentage du salaire. Le choix de prestations plus ou moins élevées est laissé aux maisons selon leurs possibilités et leurs besoins.

Avec ce système, le principe du libre passage peut être appliqué, c'est-à-dire que l'employé quittant une entreprise dont la fondation

est affiliée à la caisse de réassurance et passant à une entreprise également affiliée à cette caisse conserve tous ses droits, acquis auprès de la première fondation, au lieu de n'avoir droit qu'au remboursement de ses propres versements.

Cette caisse vient en aide aux fondations qui en font partie en assumant la gérance de leurs fonds. Cette institution qui vient d'être mise sur pied groupe déjà plusieurs entreprises occupant en tout six cents personnes et bientôt un millier; elle va d'ailleurs certainement se développer encore.

Le transfert (libre passage)

C'est un point très important. On connaît la difficulté qu'éprouvent les travailleurs qui, passé la trentaine, veulent changer d'entreprise pour améliorer leur situation, pour se perfectionner ou pour d'autres raisons personnelles.

S'ils quittent une maison ayant conclu une assurance en faveur de son personnel, ils ne reçoivent, la plupart du temps, que la somme de leurs cotisations avec intérêt. La part patronale, toujours comptée, quoi qu'on en dise, comme partie intégrante du salaire, échappe à ces employés. Ils sont, en fait, pénalisés pour vouloir quitter leur employeur.

S'ils entrent dans une maison qui assure aussi son personnel contre les risques résultant de la vieillesse ou du décès, ces employés sont astreints à payer une somme souvent importante pour le rachat d'années de service antérieures. C'est là que la part patronale de l'ancienne assurance fait cruellement défaut.

Il faut comprendre le patron qui, outre le ressentiment qu'il peut avoir contre l'employé qui le quitte, ne désire pas lui remettre une somme souvent importante, somme qui peut être utilisée immédiatement et pour des buts qui n'ont rien à voir avec la retraite à laquelle cet argent était affecté! (Dans une caisse autonome, c'est aussi une tentation d'assurer ainsi son équilibre économique.)

Il faut tout autant comprendre le sentiment de l'employé qui estime que la cotisation patronale représentait un salaire déguisé qu'il n'a pas touché.

De fait, il est certain que si la part de l'entreprise n'est pas distraite de sa destination initiale, les réticences patronales disparaissent et que cette part peut revenir à l'employé. Il faut trouver les solutions adéquates.

Les assurances de groupe, en Suisse, en ont trouvé une. Onze compagnies d'assurances ont passé un accord par lequel la réserve mathématique d'une assurance conclue dans l'une d'entre elles est versée à une autre, si l'employé passe d'une maison assurée auprès de l'une dans une maison assurée auprès de l'autre, avec des prestations correspondantes.

Dans le cadre d'assurances qui englobent toute une profession, par exemple, auprès d'une même centrale, le problème du passage d'un travailleur d'une entreprise dans une autre, dans la même profession, serait extrêmement facile à résoudre.

D'autres points d'interrogation pourraient encore se poser; autant de difficultés à résoudre.

Nous pensons surtout qu'il faut partir de quelques principes très simples, avoir un cadre assez large qui puisse englober toutes les entreprises tout en gardant quelques règles communes que nous définirons après illustration successive des différents modes d'assurance envisagés. Il faut avant tout que le patronat soit amené logiquement, par son personnel, par l'évolution sociale irréversible que nous vivons, à cette conception ultime de la sécurité qui, si elle lui demande encore un effort financier, n'est cependant pas sans intérêt pour lui.

Les deux parties sont intéressées

De telles assurances complémentaires ont été très largement répandues dans les entreprises, ces dernières années. Il faut dire qu'elles correspondent à une tendance sociale excellente qui sert les intérêts et des travailleurs et des employeurs. Pour ceux-là, point n'est besoin d'insister sur leurs avantages, ils sont les bénéficiaires. Pour ceux-ci, l'intérêt est tout aussi réel.

Il ne faut pas oublier que notre industrie et notre commerce réclament une main-d'œuvre hautement qualifiée qui permet à nos produits de s'imposer sur les marchés étrangers. Nous avons une industrie de transformation de produits bruts ou semi-ouvrés en produits finis de haute qualité; nos banques, nos assurances, notre commerce, nos activités principales sont à haut potentiel d'intelligence; le facteur humain joue, chez nous plus qu'ailleurs, un rôle très important.

Former le personnel qualifié est long, difficile et coûteux; le garder est plus délicat encore. Nous sommes bien placés pour le savoir et bien informés, par notre bureau de placement, des désirs des employés à cet égard.

Une vieillesse assurée, des survivants à l'abri du besoin, sont des faits hautement appréciés, à telle enseigne que, pour l'employé, la décision d'accepter une place plus intéressante ou de rester dans son entreprise dépend souvent de l'existence d'une institution de prévoyance en faveur du personnel. La tranquillité d'esprit dont il bénéficie, le lien étroit qui le lie à sa maison, font que le travailleur, au bénéfice de cette sécurité, est dans un état d'esprit favorable, propre à susciter un rendement de travail supérieur, à créer un climat social propice aux bonnes relations humaines.

Il ne faut pas oublier non plus que la Confédération et les cantons accordent de substantiels allègements fiscaux aux institutions de prévoyance lorsque certaines formes, que nous préciserons par la suite, sont observées. Celles-ci, d'ailleurs, n'ont rien de draconien; le fisc veut être sûr que les facilités qu'il accorde servent bien au but poursuivi par les autorités.

A la condition qu'une fondation soit créée qui, selon la loi, précise la portée sociale des fonds versés, chaque entreprise est autorisée:

1. *Impôt cantonal*: En général, à déduire de sa déclaration fiscale tous les versements faits à une institution de prévoyance reconnue. (La nouvelle législation fiscale genevoise prévoit aussi des exonérations intéressantes pour les assurés eux-mêmes s'ils participent au paiement des primes.)

La législation étant fort différente d'un canton à l'autre, il est difficile de donner une vue d'ensemble du sujet¹.

2. *Impôt pour la défense nationale*: A déduire de son bénéfice net, en tant que frais généraux et sans aucune restriction, les versements qu'elle fait à une institution de prévoyance en faveur de son personnel. Les fondations elles-mêmes sont exonérées de ce dernier impôt.

L'employeur enfin, qui se sent, quoi qu'on en dise, une certaine obligation morale vis-à-vis de ses employés âgés, n'a plus à résoudre la quadrature du cercle chaque fois que se pose le problème du départ de l'un d'eux, diminué par la vieillesse.

Si la combinaison A. V. S. et assurance complémentaire due à l'effort commun du patron et du travailleur permet une retraite toute simple mais décente, le patron n'est pas le dernier à s'en réjouir, il en retire même un avantage certain.

Les différentes institutions de retraite

Il en existe plusieurs pouvant répondre plus ou moins au vœu des travailleurs et garantir leurs intérêts:

Les principales sont:

- 1° le fonds de prévoyance;
- 2° l'assurance de groupes;
- 3° la caisse autonome;
- 4° l'assurance risque-épargne.

¹ On lira avec intérêt l'étude de H.-G. Wirz: *Die Personal-Wohlfahrtseinrichtung der schweizerischen Privatwirtschaft - ihre Stellung im Steuerrecht und ihre Beaufsichtigung*. Stäfa, 1955.

1. *Le fonds de prévoyance*

Il est alimenté par l'employeur uniquement, selon les résultats de l'année (souvent 50% du bénéfice net réalisé); ces versements sont effectués à bien plaisir et l'employeur en dispose plus ou moins à son gré. Si les sommes sont bien accumulées en faveur du personnel, les prestations et les cas ne sont pas nettement déterminés; cette solution paternaliste, sans statuts précis, est à écarter.

Elle peut néanmoins constituer le point de départ d'une véritable assurance... à condition que le fonds soit mis à contribution.

2. *L'assurance de groupes.*

Alimentée, le plus souvent, par l'employeur et les salariés, elle est caractérisée par un contrat passé avec une compagnie d'assurances. C'est une fondation, administrée paritairement qui, en général, est signataire du contrat. Ces actes doivent être acceptés par l'autorité de surveillance en matière de fondations. Ce sont les conditions exigées pour l'octroi des exonérations fiscales à l'entreprise qui s'efforce de garantir la vieillesse de son personnel. L'autorité veut être certaine qu'en aucun cas les fonds non imposés ne puissent revenir à la firme, d'une manière ou d'une autre.

L'assurance de groupes, dont les tarifs sont plus avantageux que ceux de l'assurance individuelle, doit être envisagée chaque fois que les moyens financiers à disposition sont puissants et que le nombre des assurés est relativement faible.

C'est alors dans le cadre de l'ensemble des assurés d'une société donnée que s'effectue la compensation des risques. La loi des grands nombres et les données actuarielles qui en découlent peuvent alors s'appliquer avec le minimum d'écarts, ce qui ne serait pas le cas, par exemple, avec un groupe d'une centaine d'assurés seulement.

L'assurance de groupes a le défaut d'être assez coûteuse; frais d'acquisition, de gestion, surcharges de sécurité et prise de bénéfices alourdissent les primes. Ces dernières sont d'ailleurs calculées avec un taux d'intérêt plus bas que celui que pourrait obtenir une entreprise ou une fondation qui gérerait elle-même son assurance. (Ce taux est de 2,5% pour les dernières tables d'assurance de groupes de 1953.)

En cas de résiliation anticipée du contrat de travail, la compagnie rembourse à la fondation le 97% de la réserve mathématique de l'assurance. En général, l'employé partant a la possibilité de continuer lui-même son assurance au tarif avantageux de l'assurance de groupes (avantageux par rapport à l'assurance individuelle). Mais les charges sont, la plupart du temps, trop fortes pour lui s'il doit les supporter seul.

L'assurance de groupes a le grand avantage d'assurer une sécurité maximum aux petites et moyennes entreprises qui ne peuvent envisager la création d'une caisse autonome. Toutes les prestations prévues par le contrat sont garanties; elles ne peuvent, en aucun cas, être diminuées. (Ceci explique les précautions que doivent prendre les compagnies d'assurances lors de la détermination d'un tarif et les surcharges de sécurité dont les primes sont obérées.)

L'entreprise est ainsi dégagée de tout souci quant aux prestations à verser au personnel. Cette tranquillité, pour maint patron, n'est pas à dédaigner.

3. *La caisse autonome*

Dans une entreprise de plusieurs centaines de personnes — et plus leur nombre est important, meilleure est la compensation des risques — on peut envisager la création d'une caisse autonome.

Les conditions et les modalités sont les mêmes que celles de l'assurance de groupe, mais c'est la caisse autonome de l'entreprise qui joue le rôle de la compagnie d'assurance.

Un taux d'intérêt plus important (3, 3½, voire 4%) peut être garanti par l'entreprise; des tables de mortalité mieux adaptées aux particularités d'un personnel donné, des frais de gestion plus réduits, peuvent concourir à abaisser le prix de revient d'une telle assurance; ce d'autant plus qu'une caisse autonome ne travaille pas dans le but de faire des bénéfices.

Il faut noter que souvent la part patronale est placée dans l'entreprise même, sous la forme d'une créance de la fondation contre cette dernière, selon les modalités de l'article 673 C. O...

Cependant, la caisse autonome, basée sur le système de la capitalisation, tout comme l'assurance de groupe, pose le problème de la gestion de capitaux extrêmement importants. Le choix de tables de mortalité adéquates et le fait que les conséquences d'une erreur d'appréciation à leur sujet ne se révèlent qu'après des années n'est pas sans risque.

La création d'une telle caisse doit être bien étudiée avec l'aide d'un actuair spécialisé qui, tous les trois ou cinq ans, vérifie les hypothèses de départ à l'aide d'un bilan technique.

Pour le personnel, l'assurance de groupes aussi bien que la caisse autonome prévoient parfois des restrictions quant à l'entrée de personnes âgées dans l'assurance ou le rachat souvent fort onéreux d'un certain nombre d'années de service ou encore une amputation notable des prestations assurées.

4. *L'assurance risque-épargne*

C'est une formule d'avenir qui permet de pallier les difficultés inhérentes à la caisse autonome et à l'assurance de groupes.

A la caisse autonome, elle emprunte le placement à un taux avantageux des capitaux qui serviront à la retraite du personnel.

A l'assurance de groupes elle demande la couverture du risque de décès prématuré, dans la mesure où l'épargne accumulée jusqu'au décès se révèle insuffisante.

Avec l'épargne seule, si un employé meurt jeune, la somme à disposition est très faible et ne permet pas une couverture suffisante des besoins des survivants. Or, c'est justement à ce moment-là qu'ils ont le plus besoin d'être protégés. Une femme jeune, avec des enfants en bas âge, devrait pouvoir rester à la maison et s'occuper d'eux. Si les enfants sont plus âgés, il serait souhaitable que leur apprentissage ou leurs études ne soient pas compromis par le décès du père.

Il ne faut pas croire que la combinaison risque-épargne permet l'économie complète des frais de gestion demandés par les assurances. L'épargne en est franche; pour l'assurance-risque, comme les compagnies prélèvent des frais moins élevés que pour l'assurance mixte, (capital au décès et en cas de vie), par exemple, il en résulte une certaine économie, au total, sur les frais de gestion. Rien n'empêcherait, d'ailleurs, que dans le cadre d'une assurance risque-épargne englobant toute une profession, ou même plusieurs professions, la composante « risque » soit assumée par le fonds central lui-même, sans réassurance. Là encore, les frais de gestion de ce fonds subsisteraient.

Où la combinaison se révèle fructueuse, c'est dans le gain souvent important qui peut être fait par le placement de la partie « épargne » à un taux d'intérêt plus élevé que celui d'une compagnie d'assurances.

Epargne

(Influence du taux d'intérêt)

<i>Valeur finale à 65 ans d'un versement annuel de 100 francs effectué à partir de l'âge X</i>						
<i>X ans</i>	<i>Nombre de versements</i>	<i>2%</i>	<i>2½%</i>	<i>3%</i>	<i>3½%</i>	<i>4%</i>
20	45	7 333	8 355	9 550	10 948	12 587
25	40	6 161	6 909	7 766	8 751	9 883
30	35	5 099	5 630	6 228	6 901	7 660
35	30	4 138	4 500	4 900	5 343	5 833
40	25	3 267	3 501	3 755	4 031	4 331
50	15	1 764	1 838	1 916	1 997	2 082
60	5	531	539	547	555	563

<i>Valeur finale à 65 ans d'un versement unique de 1 000 francs effectué à l'âge de X</i>						
<i>X ans</i>	<i>Années de capitalisation</i>	<i>2%</i>	<i>2½%</i>	<i>3%</i>	<i>3½%</i>	<i>4%</i>
20	45	2 438	3 038	3 782	4 702	5 841
25	40	2 208	2 685	3 262	3 959	4 801
30	35	2 000	2 373	2 814	3 334	3 946
35	30	1 811	2 098	2 427	2 807	3 243
40	25	1 641	1 854	2 094	2 363	2 666
50	15	1 346	1 448	1 558	1 675	1 801
60	5	1 104	1 131	1 159	1 188	1 217

Risque

L'assurance-risque d'un capital dégressif avec l'âge correspond parfaitement au risque couru par les survivants. Lorsque le chef de famille est jeune, son épargne est faible; s'il décédait, sa femme et ses enfants ne recevraient presque rien. Il faut donc une forte couverture en capital dans les premières années de l'assurance. Cette somme peut s'amenuiser régulièrement et même tomber à zéro dès que le montant « épargne » est assez élevé.

Etant donné que le risque de décès est très faible pour un homme jeune et grandit avec l'âge, alors que la somme assurée diminue graduellement avec les années, cette combinaison d'assurance d'un capital dégressif est relativement bon marché.

La solution assurance risque-épargne présente pourtant un inconvénient: elle est basée sur le principe de l'assurance d'un capital en cas de décès et d'un capital-épargne en cas de vie. Nous avons indiqué les difficultés inhérentes à la formule « capital ». Il y aurait possibilité de les éviter en prévoyant la transformation obligatoire en rente de veuve et d'orphelins de tout ou partie du capital en cas de décès et la transformation en rentes de vieillesse, à l'âge de 65 ans, de tout ou partie de la composante « épargne », au tarif des assurances de groupe.

Sur le plan professionnel, ce genre d'assurance nous paraît cependant le mieux adapté à toutes les situations pour des entreprises de petite et moyenne importance. Elle permet de faire entrer dans le même cadre très simple les maisons de toute une profession ayant signé un contrat collectif, par exemple, et même de prévoir une réalisation interprofessionnelle à laquelle chaque entreprise, chaque profession, pourrait se rattacher.

Elle donne, de plus, une solution facile au problème des transferts.

Avec un fonds central géré par un organisme soit patronal, soit syndical, soit paritaire, soit neutre, les sommes épargnées, aussi bien celles de l'employeur que celles de l'employé, restent acquises à ce dernier, dans ce fonds.

Lorsqu'un employé quitte une entreprise pour entrer dans une nouvelle, si cette dernière a donné son adhésion à cette formule, elle continue sans autre les versements avec lui. Le montant des versements peut être différent, l'épargne n'en continue pas moins jusqu'à la retraite; les calculs ne sont pas compliqués. Si l'employé passe dans une maison non affiliée à ce fonds, les sommes épargnées sont bloquées au compte de l'employé jusqu'à sa retraite et portent intérêt. L'employé peut même, de son côté, verser sa part au fonds pour améliorer son épargne.

Avec ce mode de faire, l'employeur n'a pas — comme on le voit malheureusement trop souvent lors d'un départ, avec les caisses de retraite actuelles — le désir de garder la part qu'il a versée pour l'employé pendant le temps que ce dernier travaillait chez lui. Maint patron n'entend pas remettre une somme souvent importante au travailleur qui le quitte, somme qui peut être utilisée immédiatement et pour des buts qui n'ont rien à voir avec la retraite à laquelle cet argent était affecté. Sitôt que cette somme reste bloquée jusqu'à l'âge de la retraite, qu'elle n'est pas distraite de sa destination initiale, les patrons, en général, ne font plus d'objection à ce que la part de l'entreprise revienne à l'employé.

Par ailleurs, ce genre de caisse n'exclut personne à priori; quel que soit l'âge, des versements peuvent être opérés au fonds et il n'en coûte rien de plus d'engager une personne de plus de 40 ans. Bien entendu, selon l'âge, les cotisations sont versées pendant peu d'années et le capital à disposition — au moment de la retraite — n'est pas très important; mais si peu que ce soit, le travailleur n'est plus frappé d'exclusivité.

La généralisation facile de cette formule, sa simplicité, sa souplesse d'adaptation aussi bien aux cotisations différentes qu'aux transferts, la liberté qu'elle laisse aux entreprises, nous font penser qu'elle devrait être choisie dans de nombreux cas et surtout chaque fois que des organismes paritaires, professionnels ou interprofessionnels pourraient être mis sur pied pour se charger de sa réalisation sur un plan aussi large que possible.

Exemples pratiques

Nous avons postulé, au départ, que l'A. V. S. complémentaire devrait permettre d'assurer une retraite minimum d'un montant de 400 à 500 fr. par mois.

L'A. V. S. fédérale, après la quatrième révision, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1957 accorde une rente complète de couple de 2768 fr.

par an (231 fr. par mois) pour un salaire annuel moyen de 12 000 fr.; la rente serait de 2480 fr. par an (207 fr. par mois) pour un salaire annuel moyen de 7500 fr.

Au minimum, la rente complémentaire de vieillesse devrait donc être de 200 fr. par mois (2400 fr. par année).

Dans l'hypothèse d'une assurance de capital ou d'épargne, il faut à peu près 30 000 fr., en assurance de groupes, pour assurer 2400 fr. de retraite annuelle, à l'âge de 65 ans; on mesure donc l'importance des capitaux nécessaire à cette garantie minimum.

Pour obtenir, dès l'âge de 65 ans, une rente annuelle de 2400, 3600, 4800 fr. sur la tête d'un homme (1) ou d'une femme (2), ou, encore pour un couple avec convertibilité à 50% sur la tête de l'épouse de trois ans plus jeune (3), il faut les capitaux suivants:

<i>Rente annuelle</i>	<i>1 homme (1)</i>	<i>1 femme (2)</i>	<i>un couple (3)</i>
2 400	29 446	32 803	35 374
3 600	44 168	49 205	53 060
4 800	58 891	65 606	70 747

Pour qu'une femme puisse obtenir les mêmes rentes, mais dès 63 ans, nouvel âge de la retraite féminine selon l'A. V. S., il faudrait respectivement 35 230, 52 844 ou 70 459 fr.

Hypothèses

- 1° Les salaires s'étalent entre 4800 et 12 000 fr. annuellement.
- 2° Les cotisations s'élèvent à 10% de ces salaires.

Dans la règle, la part patronale est égale à celle des employés. Elle peut lui être supérieure; elle n'est jamais inférieure. En général, les travailleurs acceptent de participer au financement d'une assurance par des versements de 2 à 7% de leur traitement, selon le montant de la cotisation totale. En pratique, avec une cotisation globale de 10%, la répartition se fait selon une des formes (voir tableau à la tête de la page suivante):

Comparaisons

I. Dans le cadre des assurances de groupes

a) Rente de vieillesse obtenue à 65 ans, avec une prime annuelle de ... versée depuis l'âge X, si

<i>Part patronale</i>	<i>Part employé</i>	<i>Total</i>
5%	5%	10%
6%	4%	10%
7%	3%	10%

<i>Tableau des cotisations en fonction du salaire</i>			
<i>Salaires</i>	<i>Primes</i>		
	<i>par an</i>	<i>par mois</i>	
Jusqu'à 4 800 fr.	480	40	
de 4 801 à 6 000 fr.	600	50	
de 6 001 à 7 200 fr.	720	60	
de 7 201 à 8 400 fr.	840	70	
de 8 401 à 9 600 fr.	960	80	
de 9 601 à 10 800 fr.	1 080	90	
de 10 801 à 12 000 fr. et plus	1 200	100	

la rente de veuve est de 50%
la rente d'orphelins de père est de 15%
la rente d'orphelins de père et mère est de 30% } de la rente de vieillesse

(La femme est de trois ans plus jeune que son mari; la rente d'orphelins est servie jusqu'à l'âge de 20 ans des enfants.)

<i>X</i>	<i>Prime annuelle</i>						
	480	600	720	840	960	1 080	1 200
20	2 199	2 749	3 298	3 848	4 398	4 947	5 497
25	1 876	2 346	2 815	3 284	3 753	4 222	4 691
30	1 580	1 975	2 370	2 765	3 160	3 555	3 950
35	1 296	1 620	1 944	2 268	2 592	2 917	3 241
40	1 035	1 294	1 552	1 811	2 070	2 329	2 587
50	571	713	856	998	1 141	1 284	1 426
60	174	218	262	305	349	392	436

Pour compléter l'A.V.S., il faut au minimum une rente vieillesse de 2 400 fr. La partie utile du tableau est petite.

b) Capital payable au décès de l'assuré ou au plus tard à l'âge de 65 ans, en cas de vie, avec une prime annuelle de ... versée depuis l'âge X (assurance mixte).

X	Prime annuelle						
	480	600	720	840	960	1 080	1 200
20	27 273	34 091	40 909	47 727	54 545	61 364	68 182
25	23 529	29 412	35 294	41 176	47 059	52 941	58 824
30	19 917	24 896	29 876	34 855	39 834	44 813	49 793
35	16 438	20 548	24 658	28 767	32 877	36 986	41 096
40	13 151	16 438	19 726	23 014	26 301	29 589	32 877
50	7 306	9 132	10 959	12 785	14 612	16 438	18 265
60	2 370	2 963	3 556	4 148	4 741	5 333	5 926

Pour assurer, à 65 ans, une rente minimum de 2400 fr., il faut un capital d'au moins 30 000 fr. La partie utile du tableau est aussi peu importante.

II. Dans le cadre d'une assurance risque-épargne

Épargne: Si l'on n'utilise qu'une partie de la prime ($8\frac{1}{2}\%$ du salaire) pour l'épargne, la prime se décompose alors en:

Prime «épargne»	Prime «risque»	Total
408	72	480
510	90	600
612	108	720
714	126	840
816	144	960
918	162	1 080
1 020	180	1 200
$8\frac{1}{2}\%$	$1\frac{1}{2}\%$	10%

La somme épargnée, à 65 ans, est alors la suivante ($i =$ taux de l'intérêt = 3%) :

Age lors du 1 ^{er} ver- sement	Nombre de verse- ments	Valeur finale à 65 ans d'un versement annuel de						
		408	510	612	714	816	918	1 020
20	45	38 965	48 706	58 447	68 188	77 929	87 670	97 411
25	40	31 687	39 608	47 530	55 452	63 373	71 295	79 217
30	35	25 409	31 761	38 113	44 465	50 817	57 169	63 521
35	30	19 993	24 991	29 990	34 988	39 986	44 984	49 983
40	25	15 322	19 152	22 982	26 813	30 643	34 474	38 304
50	15	7 816	9 770	11 724	13 678	15 632	17 586	19 540
60	5	2 231	2 789	3 347	3 904	4 462	5 020	5 578

La partie utile du tableau est beaucoup plus importante qu'en I a) et b).

Risque: L'assurance-risque d'un capital décroissant coûtant, en moyenne, 1,5% du traitement, peut s'envisager sous la forme suivante:

<i>Age au décès</i>	<i>Capital assuré en pour-cent du traitement</i>
20	450%
21	440%
22	430%
23	420%
:	:
:	:
:	Diminution
:	de 10%
:	par année
:	:
:	:
:	:
65	0

La transformation, au décès du mari, du capital ci-dessus mentionné en rente immédiate de veuve, donnerait les rentes suivantes:

X = Age du mari au moment du décès.

Y = Age de l'épouse.

<i>X</i>	<i>Y</i>	<i>Capital assuré en pour-cent du traitement</i>	<i>Rente de veuve en pour-cent du traitement</i>
30	27	350	18,0
40	37	250	10,4
50	47	150	6,7
60	57	50	2,8

Exemple concret

Les exemples précédents sont théoriques. Ils donnent des prestations, à différents âges, correspondant à une prime fixée. (C'est là une représentation statique.) Or, la réalité demande une représentation dynamique, car les salaires changent au cours du temps et les cotisations aussi. Si l'on suit le développement du salaire d'un employé entré dans une maison à l'âge de 20 ans en faisant l'hypothèse suivante:

Age	Salaire	
	mensuel	annuel
de 20 à 24 ans	450	5 400
de 25 à 29 ans	600	7 200
de 30 à 34 ans	750	9 000
de 35 à 39 ans	900	10 800
de 40 à 44 ans	950	11 400
de 50 à 65 ans	1 000	12 000
Salaire moyen	844	10 133

la composante « épargne » (8,5% du salaire) aura la forme suivante ($i = 3\%$):

Age	Somme épargnée
20 ans	—
25 ans	2 510
30 ans	6 257
35 ans	11 436
40 ans	18 278
50 ans	36 006
60 ans	60 432
65 ans	75 634

A 65 ans, la somme épargnée permet de conclure une *rente viagère annuelle* de 6165 fr., ou de 5132 fr. *si cette rente est réversible à 50% sur l'épouse.*

Le risque de décès, avant 65 ans, est aussi couvert de façon convenable avec l'assurance-risque d'un capital décroissant, telle que nous l'avons envisagée (prime: 1,5% du salaire) et la somme épargnée.

Si le décès du mari survient à l'âge de ... la somme à disposition pour les survivants est de ...

Age au moment du décès	Somme épargnée	Capital en cas de décès	Total
20 ans ..	—	24 300	24 300
25 ans ..	2 510	28 800	31 310
30 ans ..	6 257	31 500	37 757
35 ans ..	11 436	32 400	43 836
40 ans ..	18 278	28 500	46 778
50 ans ..	36 006	18 000	54 006
60 ans ..	60 432	6 000	66 432

Les trois quarts de cette somme, par exemple, peuvent être transformés en rente de veuve, le quart restant étant versé immédiatement à la veuve sous forme de capital. Cette manière de faire est fort appréciée; elle permet à l'épouse survivante de faire face aux frais qu'entraîne un décès et d'envisager sa situation avec plus de sérénité.

Si le décès du mari survient à l'âge X, la somme à disposition (épargne + risque) peut être transformée en une rente annuelle de veuve de ... avec, en plus, un capital de ... remis immédiatement à la veuve.

X = Age du mari au moment du décès.

Y = Age de la veuve.

X	Y	Somme à disposition: épargne + risque	Rente de veuve	Capital restant à disposition de la veuve
25	22	31 310	1 383	7 828
30	27	37 757	1 453	9 439
35	32	43 836	1 506	10 959
40	37	46 778	1 462	11 695
50	47	54 006	1 813	13 502
60	57	66 432	2 818	16 608

A cette rente de veuve viendrait s'ajouter une rente A. V. S. de veuve du montant suivant:

X = Age du mari au moment du décès.

Y = Age de l'épouse.

X	Y	Salaire moyen pris en considération par l'A. V. S.	Rente de veuve A. V. S.
25	22	5 400	1 120
30	27	6 300	1 168
35	32	7 200	1 240
40	37	8 100	1 264
50	47	9 200	1 312
60	57	9 900	1 336

En résumé: Dans le cadre de cet exemple concret, avec une prime de 10% du salaire, avec un développement tout à fait normal du

salaire au cours de la vie professionnelle d'un employé moyen, la sécurité de la vieillesse et des survivants est assurée.

Voici ce sur quoi cet employé ou ses survivants peuvent compter:

S'il vit jusqu'à 65 ans: Rente de vieillesse.

<i>A. V. S. complémentaire</i>	<i>A.V.S.</i>	<i>par an</i>	<i>Total par mois</i>
5 132	2 672	7 804	650

S'il décède après 65 ans: Rente de veuve (50% de la rente de vieillesse A. V. S. complémentaire).

<i>A. V. S. complémentaire</i>	<i>A.V.S.</i>	<i>par an</i>	<i>Total par mois</i>
2 566	1 670	4 236	353

S'il décède avant 65 ans: Rente de veuve.

X = Age du mari au moment de son décès.

Y = Age de la veuve.

<i>X</i>	<i>Y</i>	<i>A. V. S. complémentaire</i>	<i>A.V.S.</i>	<i>par an</i>	<i>Total par mois</i>	<i>Capital restant à disposition de la veuve</i>
25	22	1 383	1 120	2 503	209	7 828
30	27	1 453	1 168	2 621	218	9 439
35	32	1 506	1 240	2 746	229	10 959
40	37	1 462	1 264	2 726	227	11 695
50	47	1 813	1 312	3 125	260	13 502
60	57	2 818	1 336	4 154	346	16 608

En résumé

L'A. V. S. complémentaire peut s'envisager sous diverses formes. Chaque entreprise doit pouvoir trouver la solution qui lui permette de faire quelque chose en faveur de son personnel.

La solution la meilleure, la plus onéreuse aussi, réside dans l'assurance d'une rente de vieillesse, de veuve et d'orphelin. Elle revient,

en moyenne, à 12% de la somme des salaires pour assurer une rente de vieillesse de 40% du salaire à partir de 65 ans, avec une rente de veuve de 50% de la rente de vieillesse et une rente d'orphelins de père de 15%, une rente d'orphelins de père et mère de 30% de la rente de vieillesse.

Comme la rente A. V. S. — en moyenne de 2400 fr. par année — représente 20% d'un salaire annuel de 12 000 fr. ou 30% d'un salaire annuel de 8000 fr., une assurance complémentaire de 40% du salaire permet une retraite d'un montant de 60 à 70% du salaire, ce qui est fort satisfaisant.

Avec un capital (assurance ou épargne), il faut que son montant soit d'environ 500% du traitement pour assurer une rente viagère de 40% de ce dernier et de 600% pour assurer une rente viagère de 40% du salaire, réversible à raison de 50% sur la tête de l'épouse.

Dans tous les cas envisagés, il n'a été fait mention ni d'exonération du paiement des primes en cas d'invalidité d'un employé, ni même d'une rente d'invalidité.

La couverture d'un tel risque pose un problème d'autant plus délicat que l'A. V. S. elle-même n'assure pas l'invalidité et qu'une telle assurance n'est pas généralisée dans notre pays.

Si faible soit-il, ce risque, s'il se réalise, peut réduire à néant tout l'effort fait en faveur de la sécurité de la vieillesse et des survivants, pour un certain nombre de personnes, dans une entreprise.

Si une rente d'invalidité ne peut être prévue, à cause de son coût, la libération du service des primes en cas d'invalidité, en revanche, devrait être très sérieusement étudiée, pour quelque forme d'assurance que ce soit.

Dans le cadre d'une assurance-invalidité de 40% du traitement, il faut compter une prime moyenne supplémentaire de $2\frac{2}{3}$ % des salaires.

La libération du service des primes en cas d'invalidité peut se faire en consentant une réduction d'à peu près 5% de toutes les prestations assurées si le paiement des primes est prévu jusqu'à 65 ans.

Conclusion

Voilà une brève étude de quelques-uns des multiples aspects que revêt l'A. V. S. complémentaire.

Il ne faut jamais dire, dans le cadre d'une entreprise, voire d'une profession: « Une telle assurance coûte trop cher. »

Pour chaque cas, une solution peut être trouvée. Pour le personnel, mieux vaut « un petit quelque chose » que rien du tout. Le tout est de commencer. Par la suite, l'expérience aidant, des possibilités insoupçonnées au départ s'offrent alors et permettent de satisfaire patrons et employés.

Et les patrons ne sont peut-être pas les derniers à s'en féliciter, si l'on en croit la *Revue suisse de la Quincaillerie* du 15 janvier 1957, dans un article intitulé:

Pourquoi un complément d'assurance-vieillesse et survivants?

« L'employeur court un grand danger de perdre son personnel qualifié s'il n'est pas en mesure de lui promettre des prestations d'assurance complémentaire à celles de l'A. V. S. Il est d'ailleurs tout à fait compréhensible qu'un employé donne la préférence à une entreprise qui possède une institution de prévoyance plutôt qu'à une autre qui en est dépourvue. Il découle certes de ce qui précède que les employeurs qui disposent d'un complément d'assurance-vieillesse et survivants ont beaucoup plus de facilités que d'autres à embaucher du personnel qualifié. Il leur est aussi plus facile de conserver aussi longtemps que possible un tel personnel à leur service et d'obtenir ainsi une plus grande stabilité du personnel. La plupart de nos membres savent combien les changements fréquents, notamment parmi des employés qualifiés, sont désagréables et néfastes à la bonne marche de l'entreprise. Plus les exigences requises d'un employé sont élevées, d'autant plus lente est sa mise au courant, et par conséquent d'autant plus coûteux est son remplacement. Tout employeur a donc le plus grand intérêt à conserver à son service ses employés qualifiés pendant de nombreuses années.

» L'existence d'une institution de prévoyance permet, par ailleurs, à l'employeur, de remplacer les employés usés par l'âge ou la maladie par des forces jeunes, sans pour cela abandonner les premiers à leur sort en les rejetant à la rue.

» Grâce à l'introduction d'un complément d'assurance-vieillesse et survivants, l'employeur ne s'assure pas seulement un personnel expérimenté, productif et sûr, mais il accroît la joie au travail de ce personnel. Car il est évident que des employés sont mieux disposés à consacrer toutes leurs forces au service d'une entreprise s'ils ont la conviction d'être à l'abri des soucis matériels pour leurs vieux jours, ainsi que pour leur famille dans l'éventualité d'un décès prématuré.

» La création d'une institution de prévoyance n'est d'ailleurs pas seulement une nécessité d'ordre économique, mais aussi un devoir moral de l'employeur à l'égard de ceux qui consacrent à son entreprise leurs connaissances et leurs aptitudes au cours des meilleures années de leur vie.

» Les dépenses qu'un employeur consacre à l'œuvre de prévoyance ne sont pas de vains sacrifices, bien au contraire. »

Nous ne saurions donner une conclusion plus « intéressante » à notre exposé.