



LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE SUISSE : UN RÉGIME STRUCTURELLEMENT INÉGALITAIRE

Dans le système suisse actuel de prévoyance professionnelle (ci-après PP), il est conseillé d'assurer un taux minimum d'activité de 70% tout au long de sa vie active si l'on ne veut pas risquer de vivre dans la précarité ou dans une grande dépendance financière vis-à-vis d'un-e partenaire à l'âge de la retraite. Il s'agit d'une recommandation de la Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (CSDE), sur la base d'une étude concernant les effets du travail à temps partiel sur la prévoyance vieillesse réalisée en 2016 par l'IDHEAP¹. La CSDE relève même que « (Q)ui travaille pendant une longue période à moins de 50% risque à la retraite de vivre avec le minimum vital (...) ». Le travail à temps partiel est extrêmement répandu en Suisse² et concerne en grande majorité des femmes³. Les emplois à temps partiel sont souvent synonymes de conditions d'emploi précaires et d'une couverture sociale insuffisante. Le divorce représente un risque supplémentaire. Cette inégalité structurelle pourrait être corrigée par des modifications législatives. En attendant, des solutions existent pour améliorer individuellement sa situation auprès de sa caisse de prévoyance professionnelle.

> LE SYSTÈME SUISSE DE PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

La PP, ou «2e pilier», complète l'AVS/AI/PC, ou «1er pilier». Ensemble, les deux assurances doivent permettre aux assuré-e-s de conserver dans une large mesure leur niveau de vie antérieur, l'objectif étant d'atteindre environ 60 % du dernier salaire en additionnant les deux rentes.

Contrairement à l'AVS/AI, qui reposent sur le système dit de la répartition (les rentes actuellement versées sont financées par les cotisations actuellement prélevées) et sur le principe de la solidarité (entre les générations et entre les revenus, notamment), la PP est un régime de capitalisation, dans lequel les prestations dépendent des propres cotisations et revenus de l'assuré-e. Est assurée à la PP toute personne salariée également assurée à l'AVS qui touche d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21'510 francs (revenu annuel minimal 2021). Toute entité employeuse occupant des salarié-e-s soumis-e-s à l'assurance obligatoire doit être affiliée à une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle

¹ « Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse », IDHEAP, mandatée par la Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (CSDE), https://www.equality.ch/pdf_f/Etude.pdf

² La Suisse est l'un des pays européens où le travail à temps partiel est le plus répandu, tendance qui se renforce depuis les années 1990.

³ Actuellement, 6 femmes qui exercent une activité professionnelle sur 10 ont un emploi à temps partiel, contre seulement 1,8 hommes sur 10. (OFS 2021).

> INÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LE SYSTÈME DE LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

Formellement, le système de la PP en Suisse ne contient plus qu'une inégalité entre les sexes, qui réside dans l'âge légal différencié de la retraite. Cependant, il s'agit d'un régime structurellement inégalitaire basé sur un modèle de société du passé, dans lequel l'homme pourvoyait aux besoins financiers de la famille et la femme s'occupait des enfants et du ménage. Aujourd'hui, la majorité des femmes exerce une activité lucrative et suit un parcours professionnel « atypique », fait de diminutions de taux d'activité ou d'interruptions de travail pour s'occuper des enfants. **Le deuxième pilier a été conçu sur le modèle de l'activité professionnelle exercée à temps plein et de manière ininterrompue.** Si ce régime est encore actuellement davantage suivi par les hommes que par les femmes, les parcours professionnels tendent à se diversifier. Les hommes ne souhaitent plus forcément travailler à 100% jusqu'à la retraite sans interruption. **Les personnes sans activité lucrative ne peuvent pas se constituer de deuxième pilier, et le travail non rémunéré (travail ménager, d'éducation et d'assistance) n'est pas pris en compte.** Etant donné que la réalisation d'un revenu annuel minimal auprès d'une même entité employeuse (CHF 21'510.- en 2021⁴) est une condition de l'affiliation au régime obligatoire, et que seule la part du salaire annuel comprise entre CHF 25'095.- (déduction de coordination pour tenir compte de la partie assurée dans le 1^{er} pilier/AVS) et CHF 86'040.- est assurée⁵, **il est compliqué pour les personnes occupées à temps partiel, ou qui perçoivent de bas revenus, d'avoir accès à la prévoyance professionnelle.**

La majorité des bénéficiaires de rentes de vieillesse sont des hommes (au 31 décembre 2019, 501'345 hommes contre 318'542 femmes percevaient une rente de vieillesse)⁶. De plus, **l'écart entre les rentes versées aux hommes et aux femmes s'élève à 63 % dans la PP**, c'est-à-dire qu'en moyenne, la rente PP d'une femme dépasse à peine le tiers de celle d'un homme.⁷ Dans la mesure où le montant de la rente de vieillesse dépend des revenus que la personne assurée a retirés de son activité lucrative, **l'écart de rentes entre les sexes s'explique en grande partie par l'absence de prise en compte du travail non rémunéré et par les interruptions et/ou les réductions de l'activité professionnelle pour des raisons familiales**, qui caractérisent le parcours professionnel des femmes. En 2020, en moyenne, les femmes ont consacré 28,7 heures par semaine au travail domestique et familial et les hommes 19,1 heures⁸. Pour les parents d'enfants jusqu'à 24 ans, ces chiffres se montent à 44,7 heures pour les mères et 26,8 heures pour les pères. Plus les enfants sont jeunes, plus la part des mères est importante par rapport à celle des pères.⁹

L'écart dépend également de l'état civil et de la situation familiale, puisqu'il s'accroît lorsque la femme est mariée et/ou a des enfants. Si l'écart de rentes

⁴ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/sinn-und-zweck.html>

⁵ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/wichtige-aenderungen-ab-1-janua-2021.html>

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale/prevoyance-professionnelle/beneficiaires-prestations.assetdetail.15024936.html>

⁷ FLUDER/SALZGEBER, L'écart entre les rentes des femmes et des hommes, CHSS n°4 / décembre 2016, pp. 38-44 <https://soziale-sicherheit-chss.ch/fr/artikel/lecart-entre-les-rentes-des-femmes-et-des-hommes/>

⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/travail-domestique-familial.html>

⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/travail-non-remunere/travail-domestique-familial.assetdetail.17124527.html>

entre les sexes s'élève en moyenne à 63 %, il atteint en effet 74.8 % chez les personnes mariées, contre seulement 0.9 % chez les célibataires.¹⁰

> LE RÔLE DES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

La LPP est une loi-cadre qui ne fixe que des exigences minimales (art. 6 LPP), si bien que les institutions de prévoyance disposent d'une large autonomie pour étendre la prévoyance au-delà des prestations minimales définies aux art. 13-26a LPP. On parle alors de prévoyance plus étendue ou surobligatoire, régime facultatif dont les critères sont fixés dans les règlements de prévoyance. Dans la prévoyance professionnelle obligatoire, **le seuil d'entrée et la déduction de coordination** sont avant tout défavorables aux femmes, au vu de leur surreprésentation dans la catégorie des travailleurs et travailleuses à temps partiel ou exerçant plusieurs emplois auprès de différent-e-s employeur-euse-s. Or, le Conseil de fondation d'une institution de prévoyance bénéficie d'une grande latitude pour la définition de chaque paramètre. La déduction de coordination est soit définie en CHF soit en pourcentage du salaire. Lorsque la déduction de coordination est en CHF, l'institution peut l'appliquer au prorata du taux d'occupation pour ne pas prêter les employé-e-s à temps partiel.

> COMMENT DIMINUER UNE LACUNE DE PREVOYANCE PROFESSIONNELLE ? UN EXEMPLE CONCRET¹¹

Zoé est assistante sociale. A la fin de sa formation, elle travaille à 100%. A 30 ans, elle devient mère : d'entente avec son conjoint, ils se marient et Zoé cesse son activité rémunérée pour s'occuper de leur famille. A 40 ans, leurs enfants sont scolarisés, elle reprend à 50%. A 50 ans, elle augmente son taux d'activité à 100%. En terme de capital de prévoyance, l'interruption d'activité de Zoé entre 30 et 40 ans, puis la réduction à 50% entre 40 et 50 ans ont provoqué une perte de prévoyance de 40%. Afin de combler cette lacune de prévoyance, Zoé peut procéder à des rachats volontaires lorsque sa situation financière le lui permet (indiqué dans le certificat de prévoyance). Il s'agit de versements ponctuels de l'assurée pour améliorer sa prévoyance et donc augmenter son capital épargne. Elle peut également opter pour un plan épargne étendu, à savoir un plan de prévoyance différent dans lequel la cotisation épargne de l'assuré-e est plus élevée, ce qui revient en quelque sorte à un rachat volontaire mensuel. Quel que soit l'outil, plus l'assuré-e y recourt tôt, plus il sera efficace.

> DES MESURES A DIFFERENTS NIVEAUX POUR REALISER L'EGALITE ENTRE LES SEXES DANS LA PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

Le montant de la future rente de vieillesse d'une personne est clairement tributaire de sa participation au marché du travail, de son taux d'occupation ainsi que du niveau de son salaire. Afin que l'égalité entre les sexes soit réalisée, une action à différents niveaux est nécessaire :

- En premier lieu, il est nécessaire que l'**égalité salariale** devienne une réalité. Actuellement, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 19 % à celui des hommes¹².

¹⁰ FLUDER/SALZGEBER/VON GUNTEN/KESSLER/FANKHAUSER, [Ecart de rentes en Suisse : différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes, Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche n° 12/16, Office fédéral des assurances sociales, Berne 27 février et 9 octobre 2015](#), pp. 34-36

¹¹ Exemple tiré d'une formation donnée en 2020 par Mme Michèle Mottu Stella, Experte agréée LPP.

¹² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases.html>

- Deuxièmement, il est primordial de prendre des **mesures permettant la conciliation des vies professionnelle et familiale**, afin de garantir une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes. Le modèle familial dans lequel les deux parents travaillent doit être soutenu, ce qui implique de promouvoir les mesures qui permettent un partage des responsabilités parentales, afin que les deux parents puissent se constituer un avoir de vieillesse suffisant. Une offre de places d'accueil extrafamilial en suffisance et à des prix abordables, ainsi que l'introduction d'un congé parental et/ou d'un droit des pères et mères d'obtenir une réduction de leur taux d'occupation durant les premières années de vie de leurs enfants, sont à cet égard des mesures intéressantes.
- Troisièmement, il est nécessaire **de valoriser les différentes formes d'emploi à taux d'occupation réduit**, en plaçant les personnes travaillant à temps partiel sur un pied d'égalité avec les travailleurs et travailleuses à temps plein, en particulier s'agissant des possibilités d'accéder au deuxième pilier et d'occuper des postes avec fonctions dirigeantes. **Un abaissement, voire une suppression du seuil d'accès et de la déduction de coordination, sont en particulier des mesures à préconiser** pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses à temps partiel. En cas de multi activité, une déduction de coordination ne devrait être imputée qu'une seule fois, sur le montant total des salaires assurés. De telles mesures ont été proposées à plusieurs reprises¹³, et elles existent dans la prévoyance plus étendue.
- Finalement, la **prise en compte du travail non rémunéré** permettrait également de rendre le deuxième pilier plus égalitaire. Etant donné que l'écart de rentes entre les sexes s'explique en grande partie par la discontinuité du parcours professionnel des femmes, une assimilation du travail non rémunéré (travail ménager, d'éducation et d'assistance) à une activité lucrative permettrait de fonder un assujettissement obligatoire à la prévoyance professionnelle, ainsi qu'à l'assurance-accidents et à l'assurance-chômage. Une autre possibilité serait la continuation de l'assurance avec maintien du salaire coordonné durant les périodes d'interruption de l'activité lucrative ou de réduction du taux d'activité pour des raisons éducatives, sur le modèle de ce qui prévaut actuellement en cas notamment de maladie, de maternité ou de paternité (l'art. 8 al. 3 LPP). A cet égard, une motion « *Pour une protection des cotisations au deuxième pilier après la naissance d'un enfant* » ([Mo. 19.3803](#)) a été déposée au Parlement en juin 2019 ; elle demande l'introduction d'une compensation, par l'institution supplétive, de tout ou partie des cotisations à la prévoyance professionnelle obligatoire non versées du fait de la réduction du temps de travail ou de l'arrêt de travail après la naissance d'un enfant et jusqu'au début de sa scolarisation, tant pour la mère que pour le père. Pour une reconnaissance du travail non rémunéré, la loi pourrait en outre prévoir le **partage de la prévoyance durant le mariage**.



¹³ Par exemple : [Mo 17.4088](#) « Prévoyance vieillesse. Améliorer l'égalité des rentes », 2017 ; [Mo 14.3645](#) « Adapter la déduction de coordination LPP au taux d'occupation afin d'assurer une égalité de traitement entre les différentes formes d'activité lucrative », 2014