

# 360°Prévoyance | News

## Principales évolutions législatives et projets de réforme dans le 2<sup>e</sup> pilier à partir de 2021

L'an dernier déjà, la législation a connu d'importantes évolutions. En guise d'introduction aux développements en cours, nous vous invitons donc à consulter nos articles du 1<sup>er</sup> octobre 2020 « [Modifications d'ordonnances relatives à la prévoyance professionnelle](#) » et du 14 février 2020 « [Évolutions législatives](#) ».

La réglementation dans le domaine du 2<sup>e</sup> pilier est en constante évolution, même si certaines réformes importantes progressent lentement. La pandémie actuelle ne contribue pas à accélérer les choses, mais elle pourrait aider à mettre en lumière certaines questions.

L'objectif du présent article est de vous fournir un tour d'horizon des évolutions législatives ainsi que des projets de réforme en cours et à venir et qui nécessiteront une attention accrue de la part des institutions de prévoyance. Actuellement, des mesures s'imposent tout particulièrement au niveau de la mise en œuvre de la réforme PC (maintien de l'assurance), de la révision de l'assurance-invalidité et de la révision de loi sur la protection des données.

La première partie traite des modifications qui **entreront en vigueur en 2021**, notamment :

- Réforme des prestations complémentaires (Réforme PC)
- Révision de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales et des dispositions d'ordonnance correspondantes (Révision de la LPGA et de l'OPGA)
- Brexit

La seconde aborde plus particulièrement les réformes qui entreront **en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022**, en particulier :

- Développement continu de l'AI
- Révision de la loi sur la protection des données (Révision de la LPD)
- Réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21)

## Modifications diverses au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et au 1<sup>er</sup> juillet 2021

### 1. Indicateurs AVS/LPP et compensation du renchérissement, au 1<sup>er</sup> janvier

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les rentes AVS/AI ainsi que les montants-limites de la prévoyance professionnelle ont été légèrement adaptés par rapport à l'évolution actuelle des prix et des salaires. Vous trouverez les nouveaux indicateurs ici : [indicateurs](#).

Dans le même temps, les rentes de survivants et d'invalidité servies par la prévoyance professionnelle obligatoire depuis 2017 ont été adaptées au renchérissement. Le taux d'adaptation s'élève à 0.3 %. Veuillez noter que les rentes qui ont pris naissance en 2008, 2011 ou 2012 ainsi qu'après 2017 restent inchangées et seront adaptées au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tôt.

Le Conseil fédéral n'a pas jugé nécessaire d'adapter le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle, de sorte que ce taux restera de 1 % en 2021.

**Remarque :** Dans les institutions de prévoyance enveloppantes, le Conseil de fondation décide d'une éventuelle compensation du renchérissement. Une telle compensation n'est pas nécessaire tant que les prestations minimales de la LPP sont versées.

## 2. Nouveautés introduites en raison de la pandémie de Covid-19

### *Utilisation des réserves de cotisations de l'employeur*

Les employeurs ont la possibilité de continuer à utiliser les réserves de cotisations de l'employeur existantes pour payer les contributions des employés encore impayées échues et futures. Le 11 novembre 2020, cette possibilité a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

**Remarque :** Cette mesure donne plus de flexibilité aux employeurs en cas de manque de liquidités et évite aux institutions de prévoyance d'avoir des cotisations en souffrance.

### *Fondations de bienfaisance*

En principe, le salarié assume 20 % de la perte de revenus en cas de réduction de l'horaire de travail, puisque l'employeur est uniquement tenu de verser les indemnités de chômage partiel à hauteur de 80 % du salaire.

Selon la communication de la CHS du 6 mai 2020, en cas de réduction de l'horaire de travail à la suite et pendant la pandémie de coronavirus, les fondations de bienfaisance peuvent verser aux bénéficiaires concernés la totalité ou une partie de la différence de 20 % de la perte de revenus imputable.

**Remarque :** La décision de verser des prestations pour compenser la perte de revenus ainsi que la définition de leur montant et de leur durée sont laissés au jugement avisé du Conseil de fondation de chaque fondation de bienfaisance.

## 3. Réforme PC, au 1er janvier 2021

Cette réforme introduit la possibilité pour les salariés âgés de poursuivre la prévoyance professionnelle et de toucher une rente provenant de la prévoyance professionnelle malgré la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (art. 47a LPP). Dans le cadre de la législation Covid-19, cette possibilité a été étendue aux salariés qui ont perdu leur emploi après le 31 juillet 2020.

**Remarque :** En plus d'adapter les règlements de prévoyance, nous vous recommandons d'examiner les éventuels contrats de réassurance pour savoir s'ils comprennent cette nouvelle catégorie d'assurés afin de vous assurer d'une couverture congruente. Il est également conseillé d'examiner l'opportunité d'adapter les conventions d'adhésion.

En ce qui concerne les frontaliers, veuillez tenir compte des points suivants : lorsqu'une personne n'est plus soumise à l'AVS (par ex. parce qu'elle ne réside ou ne travaille pas (plus) en Suisse ; voir art. 1a LAVS) et qu'elle ne peut prétendre à l'assurance facultative à l'AVS (par ex. parce qu'elle vit dans l'UE ; voir art. 2 LAVS), le maintien de l'assurance dans la prévoyance professionnelle n'est plus possible (art. 5 al. 1 LPP). Cela s'applique aussi au maintien de l'assurance selon l'art. 47a LPP. Ces personnes peuvent toucher des prestations de vieillesse si les exigences réglementaires sont remplies.

Pour plus de détails concernant le maintien de l'assurance, nous vous invitons à consulter notre article [Maintien de l'assurance pour l'assuré âgé licencié](#) du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

#### 4. Révision de la LPGA et de l'OPGA, au 1er janvier 2021

Cette révision crée une nouvelle base légale pour la surveillance des assurés. Même si la LPGA et l'OPGA ne sont pas directement applicables à la prévoyance professionnelle, certains changements, à savoir l'introduction de l'art. 26b LPP (coordination entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> pilier), l'adaptation de l'art. 35a al. 2 LPP (déchéance du droit de restitution) et l'adaptation des art. 27b et 27e OPP2 (compensation entre les assurances sociales en cas de recours), ont un impact sur la prévoyance professionnelle.

**Remarque :** L'administration doit prendre ces changements en compte lors du traitement de cas de prestations.

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter notre article [Évolutions législatives](#) du 14 février 2020.

#### 5. Congé paternité et congé pour la prise en charge de proches, au 1er janvier 2021

Outre le congé paternité de 14 jours financé par l'APG, le Conseil fédéral a décidé le 7 octobre 2020 de mettre en vigueur en deux étapes la nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. La première étape est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et étend les congés payés à la prise en charge de proches, c'est-à-dire de membres de la famille ou de concubins. Le congé est de 3 jours par événement, mais de 10 jours maximum par année, limite qui ne s'applique pas à la garde des enfants.

La deuxième étape entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Un congé payé de 14 semaines maximum sera notamment introduit pour la garde d'enfants gravement malades ou accidentés. À ce propos, l'art. 8 al. 3 LPP est aussi complété comme suit : le salaire coordonné actuel reste valable au moins aussi longtemps qu'un congé pour la prise en charge d'un proche au sens de l'art. 329i CO.

**Remarque :** En fonction de la formulation de votre règlement, il convient d'en compléter les dispositions.

## 6. Brexit, au 1er janvier 2021

La période de transition post-Brexit s'est achevée fin 2020, ce qui implique que les accords bilatéraux conclus entre la Suisse et l'UE ne sont plus applicables au Royaume-Uni.

Dans le domaine des assurances sociales, l'*accord relatif aux droits des citoyens* signé le 25 février 2019 qui garantit les droits des ressortissants suisses au Royaume-Uni et, inversement, ceux des ressortissants britanniques en Suisse, acquis dans le cadre de l'accord de libre circulation des personnes entre l'UE et la Suisse avant la fin 2020, est appliqué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il existe aussi une décision du Comité mixte Suisse-UE concernant l'ALCP, qui étend cette protection aux droits des ressortissants de pays membres de l'UE. A ce sujet il convient de relever que selon la communication sur la prévoyance professionnelle n° 154, n° 1053, cet accord n'est pas applicable au versement en espèces des avoirs de vieillesse LPP. Par conséquent, après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la totalité de la prestation de libre passage du 2<sup>e</sup> pilier pourra être versée en vertu de l'art. 5 al. 1, let. a LFLP.

Les travailleurs du Royaume-Uni qui entrent en Suisse à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sont désormais considérés comme des ressortissants de pays tiers et doivent donc remplir les conditions strictes d'admission de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI). Cela signifie aussi que le droit national s'applique en ce qui concerne la coordination de la sécurité sociale et que jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord bilatéral, c'est la convention bilatérale en matière de sécurité sociale conclue en 1968 entre la Suisse et le Royaume-Uni qui s'applique à nouveau. Cet accord ne régit pas la prévoyance professionnelle, ce qui a pour effet que cette dernière n'est pas coordonnée entre la Suisse et le Royaume-Uni et que les droits des deux États sont appliqués parallèlement et cumulativement, ce qui peut entraîner un double assujettissement et/ou des lacunes.

**Remarque :** Il convient d'examiner au cas par cas la réglementation qui fait foi et si des normes transitoires s'appliquent. Nous sommes là pour vous aider à résoudre ces questions spécifiques complexes.

## 7. Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés et ordonnance correspondantes, probablement au 1er juillet 2021

Le Parlement a adopté cette nouvelle loi le 19 juin 2019. L'ordonnance en est encore au stade de la procédure de consultation. La réforme doit assurer la transition vers la retraite en permettant le versement de prestations transitoires jusqu'au paiement de la rente LPP, sans avoir à toucher à la fortune, anticiper la retraite ou mettre en péril le capital vieillesse du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> pilier.

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter notre article [Évolutions législatives](#) du 14 février 2020.

## Modifications au 1er janvier 2022 ou plus tard

### 1. Révision partielle de la loi sur le contrat d'assurance (LCA), au 1<sup>er</sup> janvier 2022

La révision de la LCA doit introduire de nombreuses améliorations pour les assurés. Un droit de rétractation de 14 jours sera prévu pour les contrats d'assurance, et les contrats à long terme pourront être résiliés déjà après trois ans en observant le délai de résiliation ordinaire. De plus, le délai de prescription des prétentions découlant de contrats d'assurance passe de deux à cinq ans. Enfin, la version révisée de la LCA contient des dispositions sur le commerce électronique.

**Remarque :** Les conséquences de cette révision doivent être clarifiées à l'avance pour certaines institutions de prévoyance. Il faut notamment prendre des mesures formelles concernant l'adaptation des règlements en lien avec la réglementation relative à la réticence et à la réserve pour raison de santé.

### 2. Développement continu de l'AI, probablement au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Le Parlement a adopté la réforme le 19 juin 2020. Outre l'amélioration de l'intégration et le renforcement de l'aptitude au placement des assurés, les changements concernent aussi directement la prévoyance professionnelle :

- Système de rentes linéaire

Désormais, les rentes de l'assurance invalidité ne seront plus définies en quart, moitié ou trois-quarts de rente ou en rente entière, mais en pourcentage d'une rente entière. Un taux d'invalidité de 50 à 69 % donne droit à une rente correspondante. Un taux d'invalidité supérieur à 70 % donne toujours droit à une rente AI entière. Un taux d'invalidité compris entre 40 et 49 % donne droit à une rente entre 25 % et 47,5 % (nouvel art. 28b LAI).

Ce nouveau calcul des rentes est aussi applicable dans la prévoyance professionnelle obligatoire (nouvel art. 24a LPP). De plus, diverses dispositions transitoires sont prévues pour les rentes en cours, qui dépendent en partie de l'âge des assurés.

- Échange de données

La révision de l'AI prévoit en outre l'adaptation ou l'intégration de dispositions relatives à l'échange de données (nouvel art. 87 al. 2 LPP et nouvel art. 88 LPP) : les institutions de prévoyance auront le droit de signaler l'obtention illicite de prestations aux organes de l'assurance sociale concernée ou à une autre institution de prévoyance. Ces dispositions sont liées à la lutte contre les abus.

**Remarque :** Il est en particulier conseillé de se pencher sur la question du système de rentes linéaire à un stade précoce, ceci pour avoir suffisamment de temps pour adapter les règlements, mais aussi pour mettre en œuvre les changements dans l'administration des assurés et informer ces derniers. Dans le cadre du régime surobligatoire, il est toujours possible de prévoir d'autres solutions, aussi dans les plans enveloppants, pour autant que les prestations correspondent aux dispositions légales minimales (principe d'imputation). Les institutions de prévoyance devront donc examiner la façon dont elles voudront mettre en œuvre ces nouvelles dispositions dans leurs règlements de prévoyance. Il convient de préciser qu'une solution splittée entre part obligatoire et part surobligatoire est administrativement complexe et complique passablement la communication.

### 3. AVS 21, probablement au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Le 28 août 2019, le Conseil fédéral a adopté le message relatif à la modification de la loi sur l'AVS en vue de le soumettre au Parlement. La réforme est en cours de discussion au Parlement et connaîtra certainement encore quelques changements. Son entrée en vigueur est considérée comme possible ; elle dépendra des délibérations du Parlement et de la date de la votation populaire.

La réforme vise à assurer les rentes AVS, à maintenir le niveau actuel des rentes et à stabiliser les finances de l'AVS. Elle prévoit en particulier le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, la flexibilisation du départ à la retraite et des mesures pour le maintien de l'activité lucrative au-delà de 65 ans.

La réforme permettra une transition plus flexible vers la retraite. Les institutions de prévoyance conserveraient une certaine marge de manœuvre, en ce sens qu'elles pourraient aller au-delà des dispositions légales dans certains domaines en prévoyant leurs propres solutions dans leurs règlements. Une augmentation de l'âge de la retraite des femmes est difficile à instaurer politiquement et il faut attendre de voir comment les choses évolueront dans ce domaine.

**Remarque :** Ces changements seraient également mis en œuvre en parallèle dans la prévoyance professionnelle.

Vous trouverez plus de détails sur les principales nouveautés dans le domaine de la prévoyance professionnelle dans notre article [AVS 21, quels impacts sur la LPP](#) du 10 septembre 2019.

### 4. Révision de la LPD

La révision de la loi sur la protection des données a été adoptée par le Parlement le 25 septembre 2020. L'ordonnance sur la protection des données quant à elle est actuellement en cours d'élaboration. Elle devrait être prête dans la première moitié de 2021. La date d'entrée en vigueur de la nouvelle LPD n'est pas encore fixée. Il est possible qu'elle entre en vigueur à l'été 2022.

Cette révision doit en particulier permettre d'améliorer la transparence des traitements de données et de renforcer le droit pour chaque personne de disposer de ses données personnelles. Pour atteindre ces objectifs, les obligations d'information pesant sur les organes responsables de traiter les données seront étendues. Cette révision permettra aussi de garantir un niveau de protection des données équivalent à celui qui prévaut dans l'UE. Les dispositions en la matière seront adaptées à la RGPD, la LPD révisée s'écartant de la réglementation de la RGPD sur divers points (« Swiss Finish »).

**Remarque :** Les institutions de prévoyance devront elles aussi analyser et documenter leurs processus de traitement des données, adapter leurs chartes de confidentialité, garantir la sécurité des données et les droits à l'information tout en assumant leurs devoirs d'information. Moyennant une approche systématique et un projet de développement rigoureux, les ajustements nécessaires pourront être mis en œuvre sans trop de difficultés.

## 5. LPP 21

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a adopté le message sur la réforme de la prévoyance professionnelle. Il s'agit du projet de réforme proposé par les partenaires sociaux.

Cette réforme vise principalement à maintenir le niveau des rentes, à renforcer le financement et à améliorer la couverture des employés à temps partiel (et donc en particulier des femmes). Il s'agira de ramener le taux de conversion à 6 % dans le régime obligatoire. Les futurs bénéficiaires de rentes AVS ou AI devraient recevoir un supplément de rente forfaitaire, la déduction de coordination devrait être réduite, les bonifications de vieillesse adaptées et leur échelonnement atténué par rapport à la situation actuelle. Il est prévu de financer le supplément de rente par une contribution de 0,5 % du revenu soumis à l'AVS.

**Remarque :** Cette réforme est sujette à controverse en particulier à cause du supplément de rente forfaitaire. Elle est en cours de traitement au Parlement et sera soumise au référendum. La question est donc encore ouverte.

## 6. Modernisation de la surveillance dans le 1<sup>er</sup> pilier et optimisation dans le 2<sup>e</sup> pilier

Le message et le projet de loi ont été publiés le 20 novembre 2019. Il n'y a pas de nouveaux développements en la matière.

Les nouveautés qui concernent le domaine de la prévoyance professionnelle ont déjà été présentées dans notre article [Évolutions législatives](#) du 14 février 2020. La nouvelle réglementation prévue concernant le transfert et le financement adéquat des effectifs de bénéficiaires de rentes, en particulier, est très actuelle et importante pour les institutions de prévoyance et les assurés.

Il convient aussi de mentionner ici les nouveaux pouvoirs de réglementation accordés au Conseil fédéral en ce qui concerne la rémunération des courtiers (nouvel art. 69 LPP). Cette question continuera à faire couler beaucoup d'encre.

**Remarque :** Maintenir la possibilité de transférer les effectifs de rentiers dans une juste mesure et ne pas trop la restreindre répond à un besoin pratique. Ces réglementations doivent assurer l'équilibre entre les besoins des retraités, des assurés actifs, des employeurs et des institutions de prévoyance.

Evelyn Schilter

Head of Legal Retirement

[Evelyn.schilter@willistowerswatson.com](mailto:Evelyn.schilter@willistowerswatson.com)

+41 43 488 44 79

Angelica Meuli

Senior Legal Consultant

[Angelica.meuli@willistowerswatson.com](mailto:Angelica.meuli@willistowerswatson.com)

+41 21 321 60 10

Zurich, février 2021

Vous trouverez un aperçu de nos prestations et de notre équipe juridique ici : [Legal Flyer](#).

Cette publication a un objectif d'information et ne couvre pas les thèmes abordés de manière exhaustive. Elle ne saurait se substituer à un conseil.