



À notre clientèle

Baden-Dättwil, novembre 2023

Assurances sociales 2024

Madame, Monsieur,

Nous vous présentons ci-après un récapitulatif des valeurs de référence applicables aux assurances sociales suisses en 2024. Ce document, qui vise à vous offrir une vue d'ensemble des principaux indicateurs, ne tient pas compte de la situation individuelle de votre institution de prévoyance.

Nous vous remercions de la confiance témoignée à notre égard et nous tenons bien volontiers à votre disposition pour tout autre information.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

DIVOR SA

Antonio Ventre
Directeur

Christiane Nussbaum

- Assurances sociales 2024
- Annexe

Assurances sociales 2024

Table des matières

1 AVS / AI

- 1.1 Montant des rentes
- 1.2 Obligation de cotiser
- 1.3 Bonifications pour tâches éducatives
- 1.4 Mesures d'intégration de l'AI
- 1.5 Développement continu de l'AI
- 1.6 Introduction du congé paternité

2 AC / LACI

- 2.2 Prestations
- 2.2 Obligation de cotiser

3 Prévoyance professionnelle

- 3.1 Montants-limites
- 3.2 Taux d'intérêt
- 3.3 Adaptation au renchérissement des rentes LPP en cours
- 3.4 Fonds de garantie
- 3.5 Maintien de la couverture du salaire assuré
- 3.6 Maintien de la prévoyance en cas de licenciement au sens de l'art. 47a LPP
- 3.7 Partage de la prévoyance en cas de divorce
- 3.8 Participation du personnel en cas de changement de caisse de pension

4 LAA

- 4.1 Prestations

Annexe

1 AVS / AI / APG

1.1 Montant des rentes

Les rentes de l'AVS / AI fédérale demeurent inchangées au 1^{er} janvier 2024. La rente de vieillesse annuelle de l'AVS s'élève au maximum à CHF 29'400 et au minimum à CHF 14'700; pour les couples, elle se monte à CHF 44'100.

1.2 Obligation de cotiser

Les cotisations à la charge de l'employé et de l'employeur s'élèvent désormais à 5,3 %. Cette hausse s'explique par l'introduction du congé paternité au 1^{er} janvier 2021 (augmentation du taux de cotisation dans la loi sur les allocations pour perte de gain). L'employeur déduit le montant correspondant du salaire de l'employé et le transfère à la caisse de pension avec sa propre cotisation. S'y ajoutent les cotisations de l'AC (cf. chiffre 2.2). Pour les personnes sans activité lucrative, la cotisation minimale pour l'année 2024 est de CHF 514 par an à partir de 2023. Lorsque le salaire déterminant ne dépasse pas CHF 2300 par année civile par employeur, les cotisations ne sont prélevées sur ce gain qu'à la demande de l'employé.

1.3 Bonifications pour tâches éducatives de l'AVS

Depuis le 1^{er} juillet 2014, l'autorité parentale sur un enfant mineur revient généralement conjointement aux deux parents, même en cas de dissolution de leur mariage. Jusqu'ici, les bonifications pour tâches éducatives de l'AVS étaient partagées en deux en cas d'autorité parentale conjointe. Ce règlement n'étant toutefois pas approprié lorsque la prise en charge de l'enfant n'est pas assumée à parts égales par ses parents, le tribunal du divorce peut décider, depuis le 1^{er} juillet 2015, d'attribuer l'intégralité des bonifications pour tâches éducatives de l'AVS au parent chez qui l'enfant vit la majorité du temps.

1.4 Mesures d'intégration de l'AI

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les possibilités d'insertion des personnes invalides dans le monde professionnel se sont améliorées. Les mesures d'intégration visent notamment à préparer ces personnes à se réinsérer dans le marché du travail, non seulement dans un centre de réadaptation spécialisé mais aussi chez leur employeur, afin de leur permettre de s'habituer, par exemple, aux différents processus de travail. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2015, les employeurs peuvent bénéficier de la part de l'assurance invalidité « de conseils, d'un accompagnement et d'une formation qui ne s'appuient pas sur des cas particuliers ».

1.5 Développement continu de l'AI

La révision de la loi «Développement continu de l'AI» est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022. L'objectif est d'améliorer le système de l'assurance-invalidité en renforçant la réadaptation et en prévenant l'invalidité. Le projet entend avant tout intensifier le suivi et le pilotage en matière d'infirmités congénitales, soutenir de manière ciblée les jeunes au moment de leur passage dans la vie active et étendre les offres de conseils et de suivi en faveur des personnes atteintes dans leur santé psychique. Afin d'atteindre ces objectifs, la collaboration entre les médecins, les employeurs et l'AI est également renforcée, et le système actuel des rentes (par échelons) est remplacé par un système linéaire. Une réglementation concernant les mesures d'instruction ainsi que les expertises médicales harmonisée pour toutes les assurances sociales est désormais inscrite dans la loi sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA).

Le système de pension AI variable a été mis en œuvre dans les règlements de pension des fondations respectives.

1.6 Introduction du congé paternité

La perte de gain liée au congé paternité est indemnisée selon les mêmes principes que ceux applicables au congé maternité : pour obtenir une allocation, les pères doivent exercer une activité professionnelle, que ce soit en tant qu'employés ou qu'indépendants, au moment de la naissance de l'enfant. Ils doivent en outre avoir été assurés obligatoirement auprès de l'AVS durant les neuf mois précédant la naissance et, au cours de cette période, avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois. L'allocation est versée soit à l'employé directement, soit à l'employeur si celui-ci continue de lui verser son salaire pendant le congé.

Le congé peut être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Il est interdit à l'employeur de l'imputer sur les vacances de l'employé.

2 AC / LACI

2.1 Prestations

À condition que son obligation de cotiser et son aptitude au placement soient remplies, une personne assurée au chômage perçoit 70 % de son gain assuré (max. CHF 148 200 par an), ou 80 % si son salaire est inférieur à CHF 3797 ou si elle assume une obligation d'entretien envers des enfants.

Suivant la durée de cotisation, l'obligation d'entretien et l'âge de la personne assurée, la durée de prestation des indemnités journalières s'étend de 200 à 520 jours.

Pour les indemnités versées en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'intempérie, l'indemnité journalière correspond à 80 % du salaire assuré ; en cas d'insolvabilité de l'employeur, elle s'élève à 100 %.

2.2 Obligation de cotiser

Tous les travailleurs salariés de Suisse sont assurés et soumis à l'obligation de cotiser. La cotisation à verser par l'employé et l'employeur représente 1,1 % pour chacun d'entre eux, sur un salaire annuel d'une hauteur maximale de CHF 148 200. Depuis le 1er janvier 2023, les cotisations de solidarité ne sont plus dues sur la part de salaire supérieure à ce montant. L'employeur déduit les cotisations de l'employé du salaire de ce dernier et les transfère à la caisse de chômage avec ses propres cotisations.

3 Prévoyance professionnelle

3.1 Montants-limites

À l'instar de ceux de l'AVS / AI, les montants-limites au sens de la LPP resteront inchangés au 1er janvier 2024, comme pour l'AVS / AI (pour les détails, voir l'annexe). Le seuil d'entrée s'élève ainsi à CHF 22'050 et le montant de coordination à CHF 25'725.

3.2 Taux d'intérêt

Le Conseil fédéral a décidé d'augmenter le taux d'intérêt minimal LPP à 1,25 % pour 2024.

Ce taux d'intérêt minimal s'applique

- aux comptes de vieillesse LPP (art. 15.2 LPP, compte témoin) ;
- à la rémunération des sommes de rachat et des cotisations d'épargne des assurés utilisée pour le calcul de la cotisation minimale versée lors de la sortie (art. 17.1 et 17.4 LFLP) ;
- à l'intérêt moratoire dû en cas de transfert tardif (intérêt minimal LPP + 1 % selon les art. 2 LFLP et 7 OLP).

Un transfert est considéré comme tardif lorsque le montant dû n'est pas payé dans les 30 jours suivant la remise de toutes les informations nécessaires. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là qu'un intérêt moratoire doit être versé. Jusque-là, la prestation de sortie doit être rémunérée sur la base du taux d'intérêt réglementaire (sans l'augmentation de 1 %).

Les institutions de prévoyance restent libres de rémunérer les avoirs de vieillesse à un taux plus élevé. À noter que les institutions de prévoyance présentant un besoin d'assainissement considérable peuvent, sous certaines conditions, abaisser le taux d'intérêt applicable à la partie obligatoire (minimum LPP) de 0,5 %.

Le taux d'intérêt minimal n'a en principe aucun impact sur

- le calcul du taux de conversion ;
- le calcul du capital de prévoyance pour les rentes en cours ;
- les plans de prévoyance financés selon la primauté des prestations ou la primauté des cotisations basée sur le modèle actuariel (caisses de pension).

3.3 Adaptation au renchérissement des rentes LPP en cours

Les rentes de survivants et d'invalidité du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle doivent être adaptées périodiquement jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Ces rentes de la LPP doivent être adaptées pour la première fois après trois ans, puis en même temps que les rentes de l'AVS, en règle générale tous les deux ans.

Le taux d'adaptation des rentes ayant pris naissance en 2020 sera de 6.0%. Il est calculé sur la base des indices des prix à la consommation de septembre 2020 (100.3431 selon base décembre 2020 = 100) et de septembre 2023 (106.3136 selon base décembre 2020 = 100).

Comme les rentes de l'AVS ne seront pas adaptées en 2024, il n'y a pas d'adaptation subséquente des rentes de survivants et d'invalidité. Ainsi, pour celles qui ont pris naissance avant 2020, il faut attendre la prochaine adaptation des rentes de l'AVS, soit au plus tôt au 1er janvier 2025.

3.4 Fonds de garantie

L'Office fédéral des assurances sociales a approuvé les taux de cotisation pour l'année de calcul 2024 selon la proposition du conseil de fondation. Ils s'élèvent à 0,13 % pour les subsides pour structure d'âge défavorable et à 0,002 % pour les prestations d'insolvabilité et autres.

Le paiement de ces cotisations échoit à fin juin 2025. Sont assujetties au versement des cotisations toutes les institutions de prévoyance soumises à la loi sur le libre passage (LFLP).

3.5 Maintien de la couverture du salaire assuré (maintien de la prévoyance au sens de l'art. 33a LPP)

Pour autant que le règlement de prévoyance le précise, les employés dont le salaire AVS est réduit d'un maximum de 50 % à partir de 58 ans révolus ont la possibilité de maintenir la couverture du précédent gain assuré jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite. En l'absence d'un accord contraire avec l'employeur, les cotisations portant sur la différence entre le salaire assuré effectif et le précédent salaire assuré sont à la charge de l'employé.

3.6 Maintien de la prévoyance en cas de licenciement (maintien de la prévoyance au sens de l'art. 47a LPP)

À partir du 1er janvier 2021, les institutions de prévoyance sont tenues de permettre aux employés âgés de 58 ans révolus licenciés après le 31 juillet 2020 de maintenir leur assurance dans la même mesure que précédemment s'ils le souhaitent. Ce maintien de la prévoyance s'applique aussi bien à la prévoyance professionnelle obligatoire que surobligatoire. La personne assurée paie les cotisations requises pour couvrir les risques de décès et d'invalidité ainsi que les frais administratifs. Si elle choisit de continuer à augmenter sa prévoyance vieillesse, elle peut verser, en plus, les cotisations d'épargne correspondantes. Le remboursement d'un versement anticipé au titre de l'EPL demeure possible jusqu'à la naissance du droit réglementaire aux prestations de vieillesse. Si le maintien facultatif de la prévoyance se prolonge au-delà de deux ans, la prestation vieillesse ne peut être perçue que sous forme de rente.

3.7 Partage de la prévoyance en cas de divorce

Les versions révisées des dispositions de la loi et de l'ordonnance relatives au partage de la prévoyance en cas de divorce sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Depuis, l'exécution du partage au moyen de la prévoyance professionnelle est également possible lorsqu'un conjoint touche déjà une rente d'invalidité ou de vieillesse du 2^e pilier.

Le principe de la réglementation actuelle est incontesté et continuera de s'appliquer à l'avenir : les prétentions découlant de la prévoyance professionnelle acquises durant le mariage sont partagées entre les conjoints au moment du divorce. La révision apporte des améliorations ponctuelles dans des domaines qui suscitaient des critiques et établit en particulier que :

- et c'est là l'élément central de la révision, le partage de la prévoyance professionnelle englobe les fonds de la prévoyance professionnelle même si l'un des conjoints touche déjà des rentes du 2^e pilier ;
- le moment déterminant pour le calcul du partage est la date de l'introduction de la procédure de divorce ;
- l'obligation, pour les institutions de prévoyance et de libre passage, de communiquer certaines informations à la Centrale du 2^e pilier est étendue ;
- la répartition entre part obligatoire et part surobligatoire des avoirs de prévoyance attribués lors du partage de la prévoyance est réglée dans la loi ;
- les conjoints bénéficient de plus de souplesse pour la recherche de solutions communes.

3.8 Participation du personnel en cas de changement de caisse de pension

La loi dispose que l'employeur choisit la caisse de pension d'entente avec son personnel (art. 11, al. 2 et 3^{bis}, LPP).

Dans son arrêt du 5 mai 2020, le Tribunal fédéral a précisé pour la première fois que les conditions exigées par un réel droit de participation ne sont pas réunies si les employés n'ont pas été intégrés à la procédure d'appel d'offres et de décision.

Il conviendra donc de prouver à l'avenir que le personnel n'a pas seulement accepté le transfert dans une autre institution de prévoyance, mais qu'il a effectivement participé à la décision y relative, et ce avant que la résiliation de la caisse de pension actuelle ne soit prononcée.

Il incombe à la caisse de pension transférante de vérifier et de déterminer si le droit de participation du personnel est activement respecté et si le passage dans la nouvelle institution de prévoyance a fait l'objet d'une discussion et d'une décision communes. Suivant la composition de la commission de prévoyance, celle-ci doit être renforcée par des employés supplémentaires au moment du processus de décision.

4 LAA

4.1 Prestations

Toutes les personnes exerçant une activité lucrative en Suisse sont assurées contre les conséquences des accidents professionnels et des maladies professionnelles à concurrence d'un gain assuré annuel de CHF 148 200. Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

Les employés occupés durant au moins huit heures par semaine par le même employeur sont également assurés contre les conséquences des accidents non professionnels (ANP). Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont en principe à la charge de l'employé, mais sont en partie couvertes par les employeurs.

La couverture d'assurance reste valable durant les 30 jours qui suivent la fin des rapports de travail. L'employé peut prolonger ce délai de couverture à 180 jours au moyen d'une « assurance par convention ».

DIVOR SA, novembre 2023

Annexe

Montants-limites selon la LPP	en % de la rente AVS maximale	2024 en CHF	2023 en CHF
Rente AVS annuelle maximale	100,0 %	29'400	29'400
Seuil d'entrée / salaire LPP minimal	75,0 %	22'050	22'050
Montant de coordination LPP	87,5 %	25'725	25'725
Montant-limite supérieur (Salaire LPP annuel maximal imputable)	300,0 %	88'200	88'200
Salaire LPP coordonné ; maximal	212,5 %	62'475	62'475
Salaire LPP coordonné ; minimal	12,5 %	3'675	3'675
Salaire annuel assuré maximal	3000,0 %	882'000	882'000

Taux d'intérêt LPP	2024	2023
Taux d'intérêt pour la rémunération des avoirs de vieillesse LPP	1.25%	1.00%
Intérêt moratoire en cas de transfert tardif de la prestation de sortie	2.25%	2.00%

Adaptation au renchérissement des rentes LPP en cours	1.1.2024
Début de la rente 2020	6.00%

Fonds de garantie	2024	2023	
Échéance du paiement :	30.06.2025	30.06.2024	
Cotisations au titre de subsides pour structure d'âge défavorable :			
- en % de la somme des salaires coordonnés selon la LPP (dès 25 ans)	0.13%	0.13%	
Cotisations pour prestations d'insolvabilité et autres :			
- en % des prestations de sortie réglementaires au 31.12 et	0.002%	0.002%	
- en % de la somme des rentes versées durant l'année de calcul	0.002%	0.002%	
Salaire maximal pour les prestations en CHF	450 %	132'300	132'300

Pilier 3a – prévoyance liée	2024 en CHF	2023 en CHF
Déduction fiscale pour les personnes ayant une activité lucrative avec deuxième pilier	7'056	7'056
Déduction fiscale pour les personnes ayant une activité lucrative sans deuxième pilier, au maximum 20 % du revenu de l'activité lucrative	35'280	35'280

Assurance-accidents	2024 en CHF	2023 en CHF
Salaire assuré maximal selon la LPP	148'200	148'200