

Wilhelm Gilliéron

AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 1 février 2021

Protection des salariés proches de la retraite

En même temps que l'introduction du congé paternité et l'introduction de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, l'année 2021 voit également l'introduction d'un nouvel article 47a LPP qui tend à renforcer la protection des salariés proches de la retraite.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et l'introduction du nouvel article 47a de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité ((LPP), un salarié proche de la retraite dont le contrat de travail est résilié peut décider de maintenir son assurance LPP.

En effet, l'article 47a LPP (RS831.40) prévoit que « *l'assuré qui, après avoir atteint l'âge de 58 ans, cesse d'être assujéti à l'assurance obligatoire en raison de la dissolution des rapports de travail par l'employeur peut maintenir son assurance en vertu de l'art. 47, ou exiger que son assurance soit maintenue dans la même mesure que précédemment auprès de la même institution de prévoyance en vertu des al. 2 à 7 du présent article* ».

Ainsi, l'employé licencié, qui a 58 ans ou plus, peut dorénavant décider de maintenir sa prévoyance professionnelle ou sa seule prévoyance vieillesse. Il peut également maintenir la prévoyance contre les risques de décès et d'invalidité.

Cette possibilité peut être offerte dès 55 ans si l'institution de prévoyance le prévoit dans son règlement.

Si l'employé licencié décide de maintenir son assurance, il peut ainsi augmenter sa prévoyance vieillesse en versant des cotisations.

La prestation de sortie reste dans l'institution de prévoyance même si l'employé licencié n'augmente plus sa prévoyance vieillesse.

Il peut également entrer dans une nouvelle institution de prévoyance.

Dans ce cas, l'institution de prévoyance précédente doit verser la prestation de sortie à la nouvelle institution « *dans la mesure qui peut être utilisée pour le rachat des prestations réglementaires complètes* ».

Si l'employé licencié décide de maintenir son assurance, il a « *les mêmes droits que ceux qui sont assurés au même collectif sur la base d'un rapport de travail existant, en particulier s'agissant de l'intérêt, du taux de conversion et des versements effectués par leur dernier employeur ou un tiers* ».

Il faut cependant garder à l'esprit que, « *si le maintien de l'assurance a duré plus de deux ans, les prestations sont versées sous forme de rente* ». En d'autres termes, le capital de prévoyance est converti en une rente de retraite.

De plus, « le versement anticipé ou la mise en gage de la prestation de sortie en vue de l'acquisition d'un logement pour ses propres besoins ne sont plus possibles ».

Il faut également garder à l'esprit que l'employé licencié, qui décide de maintenir son assurance, doit verser la « part employé » mais également la « part employeur » (qui est versé par ce dernier lorsque la relation de travail existe). Cela peut donc être un montant non négligeable alors que le revenu de la personne subit normalement une baisse.

Si la possibilité de maintenir son assurance LPP offre certainement des avantages (maintien des couvertures en cas de décès ou d'invalidité, maintien d'une épargne sur son avoir de prévoyance etc.), la décision de maintenir ou non cette assurance doit être bien réfléchie et bien anticipée car cela a un coût et nous conseillons d'obtenir l'avis préalable de spécialistes en matière d'épargne et de se renseigner auprès de l'institution de prévoyance pour décider s'il faut changer ou non d'institution.

Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/protection-salaries-proches-retraite/>