

Rapport 9

Assurance des personnes travaillant à temps partiel ou cumulant plusieurs emplois

1. Mandat et marche à suivre

Lors de sa séance du 17 février 2022, la CSSS-E a confié à l'administration différents mandats concernant les personnes cumulant plusieurs emplois.

Elle a chargé l'administration :

- de rédiger un rapport complémentaire au rapport 2 sur l'obligation d'assurance pour les personnes travaillant à temps partiel au service de plusieurs employeurs ;
- et de montrer, dans ce rapport, la façon dont les données de l'AVS disponibles peuvent être utilisées pour améliorer la protection des personnes cumulant plusieurs emplois.

Les mandats sont subdivisés comme suit :

- **Extension de l'assurance obligatoire par l'intermédiaire** : d'un plan de prévoyance simplifié pour les revenus compris entre 4 600 (6 900) et 21 510 francs ; complément du rapport 2 (cf. ch. 3)
- **Addition des salaires de différents employeurs** pour que les personnes qui cumulent plusieurs emplois et dont le salaire total est supérieur au seuil d'accès puissent être assujetties à l'assurance obligatoire (cf. ch. 4).
- **Adaptation de la LTN en cas d'abaissement du seuil d'accès** (cf. ch. 5)

2. Contexte et statistique

En 2020, 350 000 personnes actives en Suisse (hors apprentis) ont déclaré exercer plus d'une activité professionnelle (7,8 % des personnes actives, 216 000 femmes et 134 000 hommes). Plus des trois quarts de ces personnes sont déjà obligatoirement assurées dans le cadre de la prévoyance professionnelle au titre du revenu de leur activité principale (femmes : 68 %, hommes : 89 %). Selon le droit en vigueur, les **revenus de l'activité accessoire** ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire dans la prévoyance professionnelle (art. 1j, let. c, OPP 2). Jusqu'ici, le législateur considérait que ces personnes étaient suffisamment protégées contre les risques de vieillesse, de décès et d'invalidité dans le cadre de l'assurance sociale par l'intermédiaire de leur revenu principal. **En cas de besoin, le droit en vigueur leur permet toutefois d'assurer le revenu de leur activité accessoire auprès de l'institution de prévoyance dans laquelle elles sont déjà assurées pour leur activité principale, si le règlement de ladite institution le prévoit, ou auprès de l'institution supplétive.** Si l'on veut, à l'avenir, mieux protéger les personnes dont le revenu est inférieur au seuil d'accès actuel, il n'est pas judicieux de maintenir la dérogation qui s'applique actuellement à l'activité accessoire. Contraindre les employeurs à vérifier au cas par cas si les employés sont soumis à l'assurance obligatoire ou s'ils en sont dispensés en vertu de la dérogation créerait une insécurité juridique. Le présent rapport part donc du principe que la réglementation de l'art. 1j, let. c, OPP 2 doit être supprimée.

Sont également exclues de l'assurance obligatoire les personnes qui travaillent **moins de trois mois** chez le même employeur (art. 1j, let. b, OPP 2). Cette dérogation a été introduite afin de limiter la charge administrative des employeurs. Dans les branches où l'on ne travaille régulièrement que très peu de temps pour un employeur, il existe souvent des solutions de prévoyance spécifiques. C'est pourquoi le rapport part ici du principe que la dérogation actuellement prévue à l'art. 1j, let. b, OPP 2 doit être maintenue à l'avenir.

Pour les personnes qui travaillent plus de trois mois mais moins d'un an chez le même employeur, il faut, actuellement, extrapoler le salaire sur une année pour déterminer le revenu annuel et vérifier si le seuil d'accès est dépassé.

Aujourd'hui, 253 institutions de prévoyance proposent des plans de prévoyance avec un seuil d'accès inférieur au seuil légal. Environ 16 % des assurés actifs sont couverts par ces plans de prévoyance. En 2019, environ 670 000 salariés¹ (430 000 femmes et 240 000 hommes) n'atteignaient pas le seuil d'accès. On estime que 85 000 d'entre eux cumulaient plusieurs emplois (70 000 femmes et 15 000 hommes).

3. Plan de prévoyance simplifié

Le modèle présenté ici doit comporter une obligation d'assurance dans le cadre d'une procédure simplifiée pour les personnes à bas salaire travaillant au service de plusieurs employeurs, mais sans abaissement du seuil d'accès dans la «LPP standard». La limite d'assujettissement doit s'élever à 4 600 francs (variante : 6 900 francs). Les salaires qui excèdent le seuil d'accès actuel de 21 510 francs doivent continuer d'être décomptés selon la procédure prévue jusqu'ici pour l'assurance obligatoire,

Cependant, l'assurance doit aussi être ouverte aux personnes qui n'ont qu'un seul employeur. Cela doit permettre d'éviter qu'une institution de prévoyance doive engager des démarches pour déterminer si une personne a plusieurs employeurs. La réalisation de la prévoyance ne doit pas être mise à la charge des salariés. Il ne s'agit donc pas de créer, pour les personnes cumulant plusieurs emplois ou travaillant à temps partiel, de nouvelles obligations d'annonce et d'affiliation non conformes à l'esprit du système (cf. rapport 2, ch. 3.2.3), qui se traduiraient par une plus grande vulnérabilité aux erreurs (cf. rapport 2, ch. 3.4).

Les avoirs de vieillesse dans l'institution supplétive doivent, comme les avoir de prévoyance du pilier 3a, pouvoir être utilisés pour racheter des prestations réglementaires dans une autre institution de prévoyance (ch. 3.6).

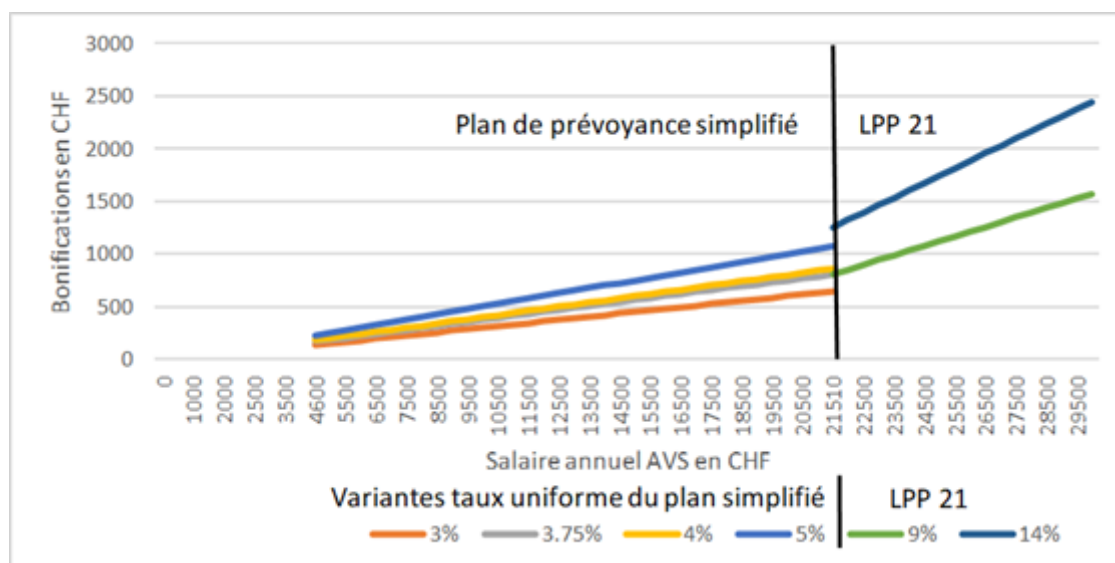
Il convient d'adapter les dispositions légales afin de garantir que la procédure de décompte simplifiée dans l'AVS s'applique également aux personnes qui relèvent du plan de prévoyance LPP simplifié.

3.1 Taux uniforme

Afin d'éviter les effets de seuil, le taux uniforme doit être déterminé de façon à ce que les assurés dont le salaire est supérieur au seuil d'accès ne soient, tout d'abord en ce qui concerne l'épargne-vieillesse, pas défavorisés par rapport à ceux dont le salaire est inférieur au seuil. La réglementation soumise à examen doit être proposée en complément au système proposé par le Conseil fédéral et voté par le Conseil national et aux bonifications de vieillesse prévues (9 % entre 20 et 44 ans, et 14 % entre 45 ans et l'âge ordinaire de la retraite). Afin d'éviter les effets de seuil, les taux de bonification de vieillesse pour l'assurance du risque de vieillesse doivent être fixés à environ 3,75 % de la totalité du revenu soumis à l'AVS pour un seuil d'accès à l'assurance obligatoire normale de 21 510 francs. Avec un taux uniforme plus élevé, un assuré dont le salaire est tout juste inférieur au seuil d'accès pourrait, avec le plan de prévoyance simplifié, épargner davantage qu'un assuré âgé entre 20 et 44 ans dont le salaire est tout

¹ Seuls les emplois de plus de 3 mois assortis d'un salaire annuel d'au moins 2 300 francs sont comptabilisés.

juste supérieur au seuil d'accès dans le cadre de l'assurance obligatoire normale. Avec un taux plus bas, les assurés épargneraient cependant moins que les personnes assurées dans le cadre du régime obligatoire normal (cf. graphique ci-après).



3.2 Rapport entre prestations et frais d'administration

À raison d'un taux de cotisation de 3,75 % et d'une durée de cotisations complète de 45 ans dans le plan de prévoyance simplifié, il en résulte une rente comprise entre 466 et 2 734 francs par an en fonction du salaire et de la rémunération :

Tableau 1 : Bonifications de vieillesse et rentes dans le cadre du plan de prévoyance simplifié, en fonction du salaire annuel

En francs par an

Salaire annuel	4 600	6 900	10 000	14 000	18 000	21 510
Bonifications de vieillesse	173	259	375	525	675	807
Rente sans bonus d'intérêts	466	699	1013	1418	1823	2178
Rente avec bonus d'intérêts de 1 %/an	585	877	1271	1779	2287	2734

Avec des charges (frais d'administration) de 200 à 300 francs par an (cf. rapport 2²) et une rente annuelle escomptée comprise entre 466 et 2 734 francs, le rapport entre les produits et les charges est très défavorable. En outre, dans la fourchette de revenu inférieure du plan de prévoyance simplifiée, notamment, une grande partie des cotisations annuelles serait consacrée à l'administration au lieu d'alimenter la prévoyance vieillesse.

3.3 Nombre de personnes concernées et coûts estimés

Le plan de prévoyance simplifié concernerait environ 920 000 assurés (pour une limite d'assujettissement de 4 600 francs) ou environ 780 000 assurés (pour une limite d'assujettissement de 6 900 francs). Toutefois, près d'un tiers d'entre eux est déjà assuré la même année au titre de la prévoyance professionnelle normale dans le cadre d'un autre rapport de travail.

² Dans l'institution supplétive LPP, les frais d'administration par assuré et par an se sont chiffrés à 305 francs en 2020 et à 357 francs en 2019.

Tableau 2.1 : Nombre de personnes concernées avec une limite d'assujettissement de 4 600 francs, 2019

	Hommes	Femmes	Total
Nouvellement assujettis à l'assurance obligatoire dans le cadre du plan de prévoyance simplifié	210 000	380 000	590 000
Déjà assurés obligatoirement, mais revenu supplémentaire nouvellement assuré dans le plan de prévoyance simplifié	160 000	170 000	330 000
Total	370 000	550 000	920 000

Source : Revenus AVS 2019 (registre des comptes individuels 2019), analyses / estimations de l'OFAS.

Tableau 2.2 : Nombre de personnes concernées avec une limite d'assujettissement de 6 900 francs, 2019

	Hommes	Femmes	Total
Nouvellement assujettis à l'assurance obligatoire dans le cadre du plan de prévoyance simplifié	190 000	330 000	520 000
Déjà assurés obligatoirement, mais revenu supplémentaire désormais assuré dans le plan de prévoyance simplifié	120 000	140 000	260 000
Total	310 000	470 000	780 000

Source : Revenus AVS 2019 (registre des comptes individuels 2019), analyses / estimations de l'OFAS.

Avec une limite d'assujettissement de 4 600 francs, il faudrait compter avec des cotisations salariales supplémentaires estimées à environ 300 millions de francs par an. Si l'on retient l'hypothèse de frais d'administration compris entre 200 et 300 francs par assuré et par an, viendraient s'ajouter des frais d'administration compris entre 130 et 210 millions de francs³ par an. Avec la variante prévoyant une limite d'assujettissement de 6 900 francs, il faudrait tabler sur des cotisations salariales supplémentaires de l'ordre de 270 millions de francs par an et sur des frais d'administration compris entre 110 et 180 millions de francs.

Tableau 3 : Coûts estimés par an, en millions de francs

Limite d'assujettissement (salaire annuel minimal)	4 600 francs	6 900 francs
Coûts totaux	430 - 510	380 - 450
dont cotisations de risque	20 - 30	20 - 30
dont frais d'administration	130 - 210	110 - 180

3.4 Conséquences

3.4.1 Conséquences pour les salariés (cumul d'emplois/temps partiel)

Les salariés travaillant au service de plusieurs employeurs doivent être au cœur de la nouvelle réglementation. Toutefois, l'assurance doit aussi être ouverte aux personnes qui n'ont qu'un seul employeur (cf. ch. 3, plan de prévoyance simplifié). La réglementation proposée profiterait donc à toutes les personnes cumulant plusieurs petits emplois et dont certains salaires perçus auprès d'un employeur sont compris entre 4 600 ou 6 900 francs et 21 510 francs. La situation doit être illustrée par les cas de figure suivantes :

1. Salariés percevant des bas salaires auprès de plusieurs employeurs, par ex. femme de ménage.

³ Certaines caisses de pension prévoient déjà un seuil d'accès plus bas que celui prescrit par la LPP et assurent donc déjà des salaires compris dans la fourchette prévue par le plan de prévoyance simplifié. Dans ces cas, l'introduction d'un plan de prévoyance simplifié n'entraînerait pas de frais (administratifs ou autres) supplémentaires.

2. Salariés à temps partiel percevant un salaire relativement élevé, par ex. enseignante de musique.
3. Salariés à temps partiel percevant un revenu inférieur au seuil d'accès, par ex. vendeuse à temps partiel.
4. Salariés ayant un revenu principal et un revenu accessoire, pour qui seul le revenu principal est assuré en vertu du droit en vigueur.
5. Personnes ayant des revenus (ou emplois) très fluctuants.

Exemple 1 :

Femme de ménage employée chez des particuliers (2 heures par semaine dans le ménage A, 3 heures dans le ménage B, 1 heure dans le ménage C, à raison de 35 francs bruts de l'heure, 6 semaines de vacances) :

46 semaines à 210 francs : cela donne un salaire annuel de 9 660 francs.

Avec ce salaire annuel, des cotisations devraient être versées dans le cadre du plan de prévoyance simplifié avec les deux variantes.

Exemple 2 :

Enseignante dans une école de musique (10 heures par semaine, 60 francs de l'heure, 14 semaines de vacances) :

38 semaines à 600 francs : cela donne un salaire annuel de 22 800 francs.

Avec ce salaire annuel de 22 800 francs obtenu auprès d'un employeur, la personne employée à temps partiel est déjà soumise à la prévoyance professionnelle obligatoire aujourd'hui.

Exemple 3 :

Employée à temps partiel touchant un salaire horaire (10 heures par semaine, 30 francs de l'heure, 5 semaines de vacances) :

47 semaines à 300 francs : cela donne un salaire annuel de 14 100 francs.

Avec ce salaire annuel, des cotisations devraient être versées dans le cadre du plan de prévoyance simplifié.

Exemple 4 :

Masseuse médicale ayant un employeur principal et des emplois temporaires (20 heures par semaine à raison de 25 francs de l'heure et de 8 heures par jour pendant 10 semaines ; 25 francs de l'heure pendant les vacances) :

47 semaines à 500 francs : 23 500 francs et

10 semaines de vacances à 200 francs : 2 000 francs

Cela donne un salaire annuel de 25 500 francs.

Avec l'activité principale rapportant 23 500 francs, l'employée cumulant plusieurs emplois est déjà soumise à la prévoyance professionnelle obligatoire. En revanche, l'activité accessoire n'y est pas soumise⁴.

Exemple 5 :

Étudiant de 25 ans (8 semaines de travail sur un chantier à raison de 1 000 francs par semaine, serveur occasionnel à raison de 150 francs par soirée, 10 soirées) :

8 000 francs sur le chantier + 1 500 francs pour le service.

⁴ Selon le droit en vigueur, les personnes déjà assurées à titre obligatoire dans le cadre de la prévoyance professionnelle pour un salaire ne sont pas tenues de s'assurer à la prévoyance professionnelle pour leur activité exercée à titre accessoire (art. 1j, al. 1, let. c, OPP 2). Pour le plan de prévoyance simplifié, cette exception devrait toutefois être supprimée au niveau de l'ordonnance.

<i>Avec ce salaire annuel, des cotisations ne devraient être versées que pour l'activité sur le chantier dans le cadre du plan de prévoyance simplifié et ce, avec les deux variantes.</i>
--

Avec la réglementation proposée, les personnes qui sont déjà assurées aujourd'hui dans le cadre d'une autre solution de prévoyance seraient elles aussi obligatoirement assurées selon le plan de prévoyance simplifié. Pour cette catégorie de personnes, une clause d'exception devrait être envisagée notamment lorsque la prévoyance déjà en place permet d'aboutir à une situation comparable, voire meilleure, en matière d'assurance. Dans les exemples mentionnés ci-dessus, cela pourrait être le cas au premier chef pour l'enseignante de musique, qui a un revenu inférieur au seuil d'accès légal de 21 510 francs. Pour les acteurs culturels, il existe aujourd'hui des solutions de prévoyance qui s'adressent entre autres aux intermittents du spectacle, autrement dit aux indépendants travaillant dans le domaine de la culture. Les solutions de prévoyance sont adaptées aux besoins de ces salariés. Une prévoyance obligatoire généralisée pour les personnes à faible revenu concurrencerait, voire exclurait, les solutions spéciales de cette nature.

L'épargne-vieillesse pure à partir de 24 ans révolus pourrait constituer une solution plus judicieuse pour les segments de salaires définis, notamment en ce qui concerne le rapport coûts/bénéfices.

3.4.2 Conséquences pour les employeurs

Il est prévu de confier la réalisation de ce plan de prévoyance légal simplifié à l'institution supplétive. L'inconvénient de cette solution, c'est que de nombreux employeurs devraient désormais décompter les cotisations LPP avec deux institutions de prévoyance différentes, ce qui entraînerait pour eux un surcroît de charges administratives. Cela serait aussi contraire aux réglementations prévues par la procédure de décompte simplifiée selon la LTN (cf. ch. 5), dont la simplification réside notamment dans le fait que l'employeur n'a qu'un seul interlocuteur.

Seraient concernés par la nouvelle réglementation proposée aussi bien les employeurs qui sont déjà affiliés à leur propre institution ou à une institution commune ou collective que ceux qui n'emploient que du personnel dont le salaire est inférieur au seuil d'accès, et qui n'était donc pas assuré dans une institution de prévoyance jusqu'ici. Ainsi, à l'avenir, les micro-entreprises (cf. exemple 1) devraient elles aussi décompter des cotisations dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

3.4.3 Conséquences pour les institutions de prévoyance

L'inconvénient d'une réalisation de ce plan de prévoyance simplifié par l'institution supplétive, c'est que celle-ci devrait admettre un très grand nombre d'assurés supplémentaires dont les prestations seraient toutefois sous-financées dès le début en raison d'un taux de conversion trop élevé. Puisque l'institution supplétive ne dispose que de très peu d'avoirs de vieillesse surobligatoires, elle n'aurait pratiquement aucune possibilité de compenser une insuffisance de financement avec ces avoirs. Elle devrait donc imposer dès le début des primes supplémentaires à cette nouvelle catégorie d'assurés et à leurs employeurs («subventions croisées»). Cela se traduirait par des coûts plus élevés pour ces assurés et leurs employeurs. Or, il n'est pas certain que la charge pour l'institution supplétive serait supportable pour autant. Il faudrait par conséquent prendre des mesures adaptées pour alléger sa charge.

3.5 Dispositions légales

Proposition de formulation émanant de l'administration

Art. 2 Assurance obligatoire des salariés et des chômeurs

^{1bis} Sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui reçoivent un salaire annuel supérieur à 4 600 (ou 6 900) francs et inférieur au montant indiqué à l'al. 1. Ils sont assurés auprès de l'institution supplétive dans le cadre d'un plan de prévoyance simplifié.

Art. 7 Salaire et âge minima

^{1bis} Les salariés auxquels un même employeur verse un salaire annuel supérieur à 4 600 (ou 6 900) francs et inférieur à 21 510 francs sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans.

Art. 8 Salaire coordonné

¹ Pour les salariés selon l'art. 7, al. 1, la partie du salaire annuel comprise entre ... [déduction de coordination à déterminer] et 86 040 francs doit être assurée. ...

^{1bis} Pour les salariés selon l'art. 7, al. 1^{bis}, le salaire annuel compris entre 4 600 (ou 6 900) francs et 21 510 francs doit être assuré.

Art. 16

¹ Selon le CN

² Pour les salariés selon l'art. 7, al. 1^{bis}, en dérogation à l'art. 16, al. 1, le Conseil fédéral détermine les bonifications de vieillesse afin d'éviter les effets de seuil.

Art. 11^{bis} Affiliation à l'institution supplétive

¹ Les employeurs qui occupent des salariés soumis à l'assurance obligatoire selon l'art. 7, al. 1^{bis}, doivent s'affilier à l'institution supplétive.

Art. 60 Tâches (de l'institution supplétive)

² Elle est tenue :

g. de réaliser l'assurance pour les salariés soumis à l'assurance obligatoire selon l'art. 7, al. 1^{bis}.

Commentaire

L'obligation d'assurance pour les personnes à bas salaire travaillant au service de plusieurs employeurs doit s'appliquer à partir d'une limite d'assujettissement de 4 600 francs ou 6 900 francs et du seuil d'accès LPP actuel de 21 510 francs. Cela signifie que seuls les salaires individuels supérieurs à 4 600 ou 6 900 francs et inférieurs à 21 510 francs doivent être soumis à cette obligation d'assurance. Les salaires individuels qui excèdent le seuil d'accès actuel de 21 510 francs doivent toutefois continuer d'être décomptés selon la procédure prévue jusqu'ici pour l'assurance obligatoire.

La disposition proposée contient également l'assurance des risques de décès et d'invalidité à partir de l'âge de 17 ans révolus. Les cotisations de risque correspondantes devraient donc aussi être versées à compter de cet âge.

Avec la réglementation proposée, les personnes qui sont déjà assurées aujourd'hui dans le cadre d'une autre solution de prévoyance devraient elles aussi être obligatoirement assurées dans le cadre du plan de prévoyance simplifié. Pour cette catégorie de personnes, une clause d'exception devrait être examinée (cf. ch. 3.4.1). Seraient par exemple envisageables des réserves en relation avec les solutions qui prévoient un seuil d'accès en fonction du taux d'occupation, ou des réserves liées à des possibilités d'assurance préexistantes dans le cadre de solutions de branches.

3.6 Rachat dans d'autres institutions de prévoyance avec des avoirs détenus dans l'institution supplétive

Selon le mandat, il convient d'examiner s'il faut envisager la possibilité, pour le plan de prévoyance simplifié (cf. ch. 3), d'utiliser les avoirs de vieillesse épargnés dans l'institution supplétive, comme c'est le cas pour les avoirs du pilier 3a, afin de racheter des prestations réglementaires dans une autre institution de prévoyance.

Selon l'art. 3a, al. 1, let. a, OPP 3, les personnes ayant un pilier 3a peuvent résilier leur rapport de prévoyance s'ils utilisent le capital de prévoyance ainsi retiré pour effectuer un rachat dans une institution de prévoyance exonérée d'impôts. Un transfert partiel de l'avoir épargné dans le pilier 3a est également possible s'il est utilisé pour combler entièrement une lacune de prévoyance dans l'institution de prévoyance (cf. al. 2).

La dissolution des rapports de prévoyance dans l'institution supplétive en dehors d'un cas de libre passage sur le modèle de l'art. 3a OPP 3 avec transfert de l'avoir à une institution de prévoyance auprès de laquelle le salarié est déjà assuré se traduirait par une consolidation des rapports de prévoyance, laquelle, à son tour, pourrait contribuer à réduire les charges administratives. Cela ne se vérifierait toutefois que dans le cas d'une dissolution des rapports de prévoyance dans l'institution supplétive, et non pas en cas de seul transfert partiel de l'avoir. Toutefois, lorsqu'il existe plusieurs salaires de montants plus ou moins équivalents perçus simultanément, il est tout à fait probable – à condition qu'il n'y ait pas de grosses interruptions de l'activité lucrative – que l'avoir issu de plusieurs rapports de travail épargné dans l'institution supplétive ne puisse être transféré intégralement dans une institution de prévoyance existante. Dans ce cas, il se peut que les rapports de prévoyance dans l'institution supplétive ne puissent être dissous. Les charges administratives, quant à elles, resteraient toutefois plus ou moins les mêmes.

Les réglementations actuelles concernant le cas de libre passage (régulé dans la loi sur le libre passage (LFLP), RS 831.42) seraient donc plus judicieuses pour le plan de prévoyance simplifié également.

4. Procédure de décompte simplifiée selon la LTN

4.1 Contexte

Les employeurs peuvent recourir sur une base facultative à la procédure de décompte simplifiée selon la LTN. Celle-ci leur facilite le décompte des cotisations aux assurances sociales et le calcul de l'impôt à la source. Elle vise principalement les rapports de travail de brève durée ou de faible importance, comme c'est généralement le cas dans les ménages, par exemple. Les employeurs qui souhaitent utiliser la procédure de décompte simplifiée doivent remplir plusieurs conditions. Outre les exigences liées au total des salaires versés et aux obligations relatives au décompte, le salaire de chaque employé ne doit pas dépasser le montant limite selon l'art. 7 LPP (actuellement de 21 510 francs par an).

4.2 Conséquences du plan de prévoyance simplifié sur la procédure de décompte simplifiée selon la LTN

Si un plan de prévoyance simplifié était introduit pour les salaires compris entre 4 600 / 6 900 francs et 21 510 francs, de nombreuses personnes dont les salaires sont actuellement décomptés conformément à la procédure simplifiée selon la LTN seraient désormais soumises à l'assurance obligatoire dans la prévoyance professionnelle. Si le seuil d'accès (« plafond ») selon l'art. 7 LPP demeure inchangé, il n'est pas nécessaire de modifier la LTN. Dans un tel cas, le plan de prévoyance simplifié doit toutefois être appliqué impérativement par l'institution supplétive car la procédure de décompte simplifiée sans « guichet unique » perdrait largement de son attrait.

Le décompte simplifié est une procédure établie depuis des années auprès des caisses de compensation AVS. À condition que l'institution supplétive LPP applique cette fois la prévoyance, l'encaissement des cotisations à la prévoyance professionnelle (plan de prévoyance simplifié) n'entraînerait qu'un léger surplus de travail pour les caisses de compensation.

Proposition de formulation émanant de l'administration

Chapitre 3: Institution supplétive

Art. 60 Tâches

² Elle est tenue:

g. de réaliser le régime de l'assurance obligatoire pour les employeurs qui recourent à la procédure de décompte simplifiée conformément à la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir.

5. Totalisation pour les personnes cumulant plusieurs emplois

L'organisation de l'AVS est décentralisée. Les employeurs doivent s'affilier à l'une des quelque 80 caisses de compensation. Il peut s'agir soit de la caisse de compensation de leur association professionnelle, soit de la caisse de compensation cantonale au siège de l'entreprise. Les caisses de compensation recouvrent les cotisations salariales auprès des employeurs affiliés. À cet effet, elles perçoivent des acomptes de cotisations pour l'année en cours (en règle générale mensuellement) sur la base du total des salaires versés. Les employeurs ne doivent annoncer à la caisse de compensation les salaires individuels effectivement versés qu'au début de l'année suivante. La caisse de compensation se fonde alors sur ces déclarations de salaires pour facturer aux employeurs les cotisations définitivement dues. Elle inscrit les salaires sur les comptes individuels des salariés au plus tard en octobre de l'année suivante. Ces comptes individuels sont gérés par la caisse de compensation compétente. Les personnes cumulant plusieurs emplois ont donc généralement des inscriptions sur plusieurs comptes au cours d'une même année civile. Il n'existe aucun registre centralisé des comptes individuels. En conséquence, les caisses de compensation n'ont pas connaissance des salaires que les salariés perçoivent auprès d'employeurs affiliés à une autre caisse de compensation.

Aujourd'hui, les caisses de compensation ne sont donc pas en mesure de contrôler l'obligation d'assurance des salariés qui dépassent le seuil d'accès uniquement grâce à la totalisation de plusieurs salaires.

Pour leur donner cette possibilité, les adaptations suivantes seraient nécessaires :

- Il faudrait créer un registre centralisé des données salariales inscrites sur les comptes individuels de tous les salariés. Les caisses de compensation devraient également notifier à ce registre leurs inscriptions sur les comptes individuels. Ce registre devrait être géré par la CdC.
- Après l'expiration du délai d'inscription, la CdC devrait vérifier si, pour les salaires inférieurs au seuil d'accès, celui-ci serait dépassé en cas de totalisation. Elle devrait alors annoncer les personnes concernées par un tel dépassement à l'instance qui serait chargée d'appliquer la prévoyance professionnelle.
- Une instance centralisée (par exemple l'institution supplétive LPP) devrait procéder a posteriori à la totalisation des salaires concernés, calculer les cotisations, les répartir proportionnellement entre les employeurs concernés et effectuer l'encaissement auprès des employeurs. Étant donné que les salaires ont déjà été versés, les employeurs devraient percevoir les cotisations des salariés de manière rétroactive auprès de ces derniers.

En raison du laps de temps écoulé entre le paiement du salaire et la perception des cotisations, qui peut atteindre plus d'un an et demi, des problèmes considérables se poseraient toutefois sur le plan pratique. Des frais administratifs élevés et des pertes de cotisations importantes seraient inévitables.

6. Conclusion

Si le plan de prévoyance LPP simplifié était adapté, le nombre de salariés nouvellement assujettis à l'assurance obligatoire augmenterait sensiblement. Il en serait de même pour les salariés devant assurer obligatoirement davantage de tranches de salaire. Le rapport entre les charges et les produits demeure toutefois très défavorable. De nombreux petits employeurs devraient désormais effectuer le décompte des cotisations à la prévoyance professionnelle. La réalisation du plan par l'institution supplétive confronterait cette dernière à des problèmes financiers considérables.

Une totalisation des salaires perçus auprès de plusieurs employeurs serait également laborieuse et compliquée s'il fallait recourir aux données salariales disponibles dans le système d'application de l'AVS.