

Rapport 4 : Prévoyance dans le secteur temporaire – proposition de swissstaffing

1 Mandat

Lors de sa séance du 20 janvier 2022, la commission a chargé l'administration d'analyser la prévoyance du secteur temporaire et la prise de position de swissstaffing sur la réforme de la LPP¹.

2 La prévoyance professionnelle dans le secteur temporaire

2.1 Modèle swissstaffing

Dans la branche de la location de services, la déduction de coordination appliquée actuellement dans le plan de prévoyance des travailleurs temporaires est convertie en un montant déduit du salaire horaire. Le seuil d'entrée est également converti en un montant appliqué au salaire horaire. Ce modèle (appelé « modèle swissstaffing ») est réglementé par la convention collective de travail (CCT) Location de services². Le Conseil fédéral a déclaré cette CCT de force obligatoire avec effet jusqu'au 31 décembre 2023, pour toute la branche de la location de services.

Concrètement, le modèle swissstaffing fonctionne de la manière suivante :

- Sont assurés les employés temporaires dont le salaire horaire est de Fr. 9.85 au moins, selon le règlement. Les employés au bénéfice d'un contrat de travail limité à 3 mois ne sont assurés que s'ils ont des enfants à charge.
- Le salaire coordonné horaire est calculé en appliquant une déduction de coordination horaire de Fr. 11.45. Cela correspond à la déduction de coordination actuelle de la LPP (25 095 francs), divisée par 2187, le nombre d'heures de travail par année.
- Le salaire coordonné horaire est ensuite multiplié par le nombre d'heures effectivement travaillées par année.
- Pour les assurés avec un nombre d'heures par année relativement faible, ce modèle mène à des bonifications de vieillesse supérieures à la LPP. Ces assurés ont donc une prévoyance enveloppante.
- Dans la mesure où un plan de prévoyance enveloppant est au moins équivalent au minimum LPP et où ce plan est conforme à la loi, il peut figurer dans une CCT déclarée de force obligatoire et ainsi devenir obligatoire pour toute une branche d'activité.

2.2 Conséquences de la réforme LPP 21 sur la prévoyance dans le secteur temporaire

Le projet de réforme LPP 21 prévoit plusieurs mesures de renforcement du processus d'épargne pour maintenir le niveau des prestations malgré la baisse du taux de conversion à 6 %. La première mesure consiste à augmenter le salaire coordonné en réduisant de moitié

¹ swissstaffing : prise de position sur la réforme de la LPP, dernière mise à jour le 17 décembre 2021

² Les parties contractantes sont swissstaffing du côté employeur, et du côté employés Unia, Syna, Employés Suisse et SEC Suisse.

la déduction de coordination, qui passerait de 25 095 francs à 12 548 francs. Le nouveau salaire coordonné serait plus élevé, ce qui permettrait un élargissement du processus d'épargne pour tous les assurés.

La réduction de moitié de la déduction de coordination selon le modèle swissstaffing signifierait que le montant déduit du salaire horaire passerait de Fr. 11.45 à Fr. 5.75. Pour un salaire horaire de 25 francs, le salaire coordonné horaire passerait par exemple de Fr. 13.55 à Fr. 19.25. Les cotisations d'épargne pour financer les bonifications de vieillesse augmenteraient en conséquence.

2.3 Proposition swissstaffing et appréciation

Selon swissstaffing, diminuer de moitié la déduction de coordination et la rapporter à l'heure, comme dans la CCT Location de services, augmenterait considérablement la charge des primes pour les travailleurs temporaires et les entreprises de location de services. Swissstaffing propose dès lors de maintenir la déduction de coordination selon la LPP actuelle, dans les modèles où la déduction de coordination est rapportée à l'heure. Ainsi, le montant plus élevé de la déduction de coordination horaire de Fr. 11.45 resterait applicable pour les assurés selon ce modèle.

Le graphique suivant illustre le salaire coordonné selon la LPP actuelle, selon le projet du Conseil national et selon la proposition de swissstaffing, en fonction du salaire horaire et du taux d'occupation.

Figure 1 : Salaire annuel assuré dans le plan de prévoyance swissstaffing actuel, selon le minimum LPP actuel et selon le minimum après LPP 21 (variante du CN), en fonction du salaire horaire et du taux d'occupation³.

En francs par année



Ces graphiques montrent qu'à partir d'un certain taux d'occupation, le salaire coordonné selon la réforme LPP 21 (ligne bleue) serait supérieur à celui selon la définition actuelle de swissstaffing⁴ (ligne rouge). Pour les assurés avec un taux d'occupation supérieur à ces limites (cercles jaunes), les prestations selon la définition actuelle de swissstaffing deviendraient donc inférieures au minimum LPP selon la réforme LPP 21.

³ swissstaffing compte 2187 heures par année pour une occupation à plein temps. Un poste occupé pendant une année complète à 50 % représente donc 1093 heures. Le nombre d'heures des postes occupés sur une plus courte période est réduit proportionnellement. Ainsi, le salaire annuel assuré ne dépend pas de la durée de l'engagement mais du taux d'occupation. Mais le nombre d'heures total dépend autant de la durée de l'engagement que du taux d'occupation. Il est plus parlant de présenter le salaire annuel assuré en fonction du taux d'occupation qu'en fonction du nombre d'heures.

⁴ Avec un montant de coordination de Fr. 11.45 déduit du salaire horaire

3 Conclusion

En considérant la LPP actuelle, le plan de prévoyance de swissstaffing est enveloppant et offre des prestations qui respectent le minimum LPP, tout au moins pour les salaires horaires inférieurs à 40 francs. Pour les salaires horaires supérieurs et les taux d'occupation élevés, le salaire coordonné assuré dans le modèle swissstaffing est dans certains cas inférieur au salaire coordonné selon la LPP actuelle.

Si swissstaffing devait introduire toutes les modifications prévues par la réforme LPP 21⁵ selon la variante du CN tout en gardant la déduction de coordination actuellement prévue dans son règlement, les prestations pourraient alors devenir inférieures à celles de la LPP, ce qui n'est légalement pas admis.

Le plan de prévoyance qui s'applique actuellement dans le domaine du travail temporaire est donc plus favorable que la solution proposée par le CN pour les travailleurs jusqu'à un certain niveau (en fonction du salaire horaire et du salaire total obtenu). Au-delà, il est moins favorable que la solution du CN.

Si le modèle du CN devait être adopté, swissstaffing devrait adapter son plan de prévoyance aux nouvelles conditions découlant de la réforme LPP 21. Concrètement, le plan de prévoyance devrait prouver qu'il respecte les prescriptions minimales de la LPP même en cas de maintien de la déduction de coordination horaire actuelle, par exemple avec des taux de bonification de vieillesse plus élevés.

Avec une réglementation spéciale de la LPP, qui permettrait aux modèles avec un salaire assuré sur une base horaire d'appliquer une déduction de coordination plus élevée, les prestations minimales LPP et donc le niveau de prestations visé par la réforme ne pourraient pas être garantis dans de nombreux cas. Il convient dès lors de renoncer à une telle réglementation spéciale.

⁵ Bonifications de vieillesse en fonction de l'âge de 9 % et 14 %, taux de conversion de 6 %