

Avec la réduction de moitié de la déduction de coordination, les travailleurs flexibles sont les perdants de la réforme

Prise de position sur la réforme de la LPP

dernière mise à jour: 17 décembre 2021

Swissstaffing défend les objectifs généraux du Conseil fédéral pour la réforme de la LPP, en particulier la proposition d'abaissement du taux de conversion et une meilleure intégration des chômeurs plus âgés sur le marché du travail. Toutefois, les travailleurs flexibles seraient les perdants de la réforme si la réduction de moitié de la déduction de coordination était adoptée. Ce résultat irait à l'encontre de l'intention proclamée.

Le secteur temporaire dispose d'un modèle de caisse de pension qui assure un grand nombre de travailleurs flexibles au titre de la LPP dès la première heure de mission et leur offre une meilleure couverture par rapport au standard LPP. La réduction de moitié de la déduction de coordination entraînerait une hausse brutale des coûts, ce qui conduirait à terme à la disparition de ce modèle. C'est pourquoi la future loi doit prévoir une solution distincte pour le modèle du secteur temporaire, dont la qualité est reconnue.

Le modèle actuel dans le secteur temporaire

En sa qualité d'association des services de l'emploi, swissstaffing a mis en place un modèle de prévoyance professionnelle qui a fait toutes ses preuves. Ce modèle permet aux quelque 400 000 travailleurs temporaires d'être assurés au titre de la LPP dès leur première heure de mission et d'éviter les lacunes de cotisations.

Il existe un seuil d'accès à la prévoyance professionnelle : pour qu'une personne relève du régime d'assurance obligatoire LPP, son salaire annuel auprès d'un employeur doit dépasser un certain plancher (appelé «seuil d'entrée», actuellement de 21 510 francs). Cependant, les travailleurs temporaires ont souvent plusieurs employeurs en l'espace d'une année ou en même temps, sans compter le fait qu'on ne sait souvent pas combien de temps va durer une mission à son commencement. Il est donc impossible de savoir à l'avance si le seuil d'entrée sera atteint ou non. C'est la raison pour laquelle le modèle des entreprises de location de services a prévu de calculer le seuil d'entrée sur la base du salaire horaire. Et comme le seuil fixé à CHF 9.85 de l'heure est largement en deçà du salaire minimal prévu dans la CCT Location de services, tous les travailleurs temporaires remplissent aujourd'hui les critères d'accès à l'assurance LPP.

La déduction de coordination est elle aussi rapportée au salaire horaire. La déduction de coordination est la différence entre le salaire et le montant obligatoirement assuré dans la prévoyance professionnelle. La déduction correspond actuellement à 7/8 de la rente AVS maximale (25 095 francs en 2021). Rapporté au salaire horaire, ce montant correspond à CHF 11.45. La différence entre le salaire horaire et ce montant est assurée au titre de la LPP.

Le problème de la réforme LPP

Le projet de loi entend préserver le niveau des rentes, consolider le financement et améliorer la couverture des travailleurs à temps partiel.

A cette fin la réforme prévoit entre autres une division de la déduction de coordination par deux. La hausse du salaire assuré qui en résulte doit entraîner des bonifications et avoirs de vieillesse plus élevés, ce qui devrait compenser la baisse du taux de conversion. En parallèle, le Conseil fédéral explique vouloir prendre cette mesure pour tenir compte des nouvelles réalités telles que le travail à temps partiel ou les emplois multiples.

Malheureusement, la proposition de réforme ne répond pas à cette ambition. Le Conseil national propose certes également de baisser le seuil d'entrée à la hauteur de la déduction de coordination, cependant de nombreuses personnes qui travaillent à bas salaires et avec un faible niveau d'emploi ne sont toujours pas assurées. Pire encore : une partie des travailleurs temporaires risquent de voir leur situation se dégrader puisque la réforme entraînera la disparition du modèle actuel qui a pourtant fait ses preuves. Car une fois que la déduction de coordination réduite de moitié est rapportée à l'heure, le montant de la prime augmente considérablement pour les travailleurs temporaires et pour les entreprises de location de services.

Le tableau en annexe compare les modèles à l'aide de quelques exemples :

- Le modèle swissstaffing avec la déduction de coordination complète offre une couverture d'assurance meilleure ou équivalente à celle du modèle défendu par le Conseil fédéral (avec réduction de moitié de la déduction de coordination) aux travailleurs flexibles qui accomplissent au maximum 1000 heures de travail.
- Avec un temps de travail largement supérieur à 1000 heures, le modèle du Conseil fédéral entraîne des cotisations d'épargne plus élevées.
- Quand la déduction de coordination réduite de moitié est rapportée à l'heure, il en résulte une hausse parfois massive des coûts par rapport au modèle du Conseil fédéral.

Ce modèle serait impossible à maintenir en raison des coûts exorbitants. La réforme de la LPP entraîne déjà un surcoût démesuré pour le secteur temporaire, dans la mesure où son personnel est relativement jeune et qu'il travaille dans des secteurs à faible niveau salarial.

La solution

Pour éviter le paradoxe qui voudrait qu'une réforme partant d'une bonne intention se traduise par une détérioration ou un renchérissement de l'accès à la LPP pour les travailleurs flexibles, la solution est simple : dans les modèles où la déduction de coordination est rapportée à l'heure, elle ne doit pas être réduite de moitié. L'article 8 du projet de réforme devrait être modifié de sorte que, lors de la conversion des critères LPP en salaire horaire (en particulier pour le seuil d'entrée), la partie du salaire annuel comprise entre CHF 25 095 (CHF 11.45 par heure) et CHF 86 040 (CHF 39.35 par heure) soit assurée.

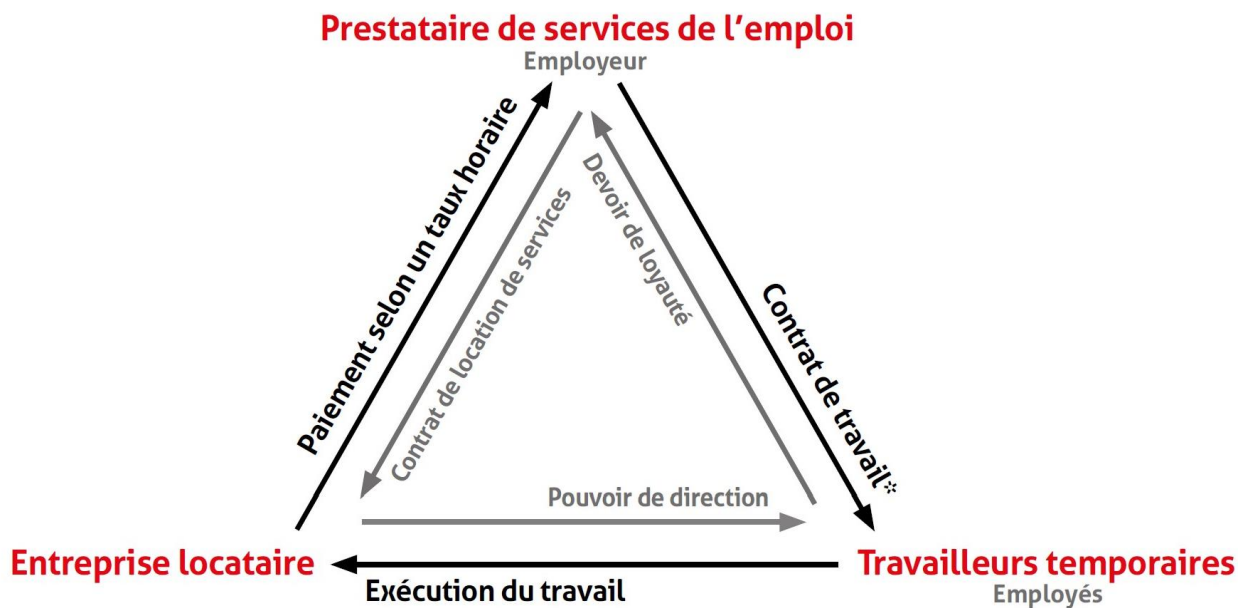
Ainsi, les personnes qui atteignent au maximum un peu plus de la moitié d'une année de travail verseraient des cotisations d'épargne plus élevées que dans le modèle du Conseil fédéral avec une déduction de coordination réduite de moitié – avec le modèle du Conseil fédéral, de nombreux travailleurs ne seraient toujours pas assurés au titre de la LPP. En plus des avoirs de vieillesse plus élevés, la LPP offre également aux travailleurs flexibles une protection importante contre l'invalidité et des droits pour les enfants et les partenaires survivants. Le fait qu'en contrepartie, les travailleurs temporaires ayant environ plus de 1050 heures de travail par em-

ployeur auront des cotisations d'épargne moins élevées que dans la proposition du Conseil fédéral est défendable au vu des avantages mentionnés – d'autant plus que la quasi-totalité des travailleurs temporaires ne sont employés par des entreprises temporaires que quelques années tout au plus. En quantité, environ la moitié des employés temporaires travaillent plus d'un semestre et l'autre moins d'un semestre.

L'option zéro qui nous est proposée pour les travailleurs temporaires, employés à court terme ou ayant des emplois multiples, dont beaucoup travaillent à des salaires plutôt bas, n'est pas ce que l'on peut attendre d'une réforme des pensions moderne.

Qu'est-ce que le travail temporaire ?

Le « travail temporaire » désigne une relation triangulaire entre une entreprise de location de services, une entreprise locataire et un employé. L'employé conclut un contrat de travail avec l'entreprise de location de services (art. 19 LSE). L'entreprise de travail temporaire délègue à l'entreprise locataire toute autorité quant aux instructions à donner à l'employé, mais reste l'employeur légal. Le cadre juridique est formé par la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE) et la CCT Location de services de force obligatoire.



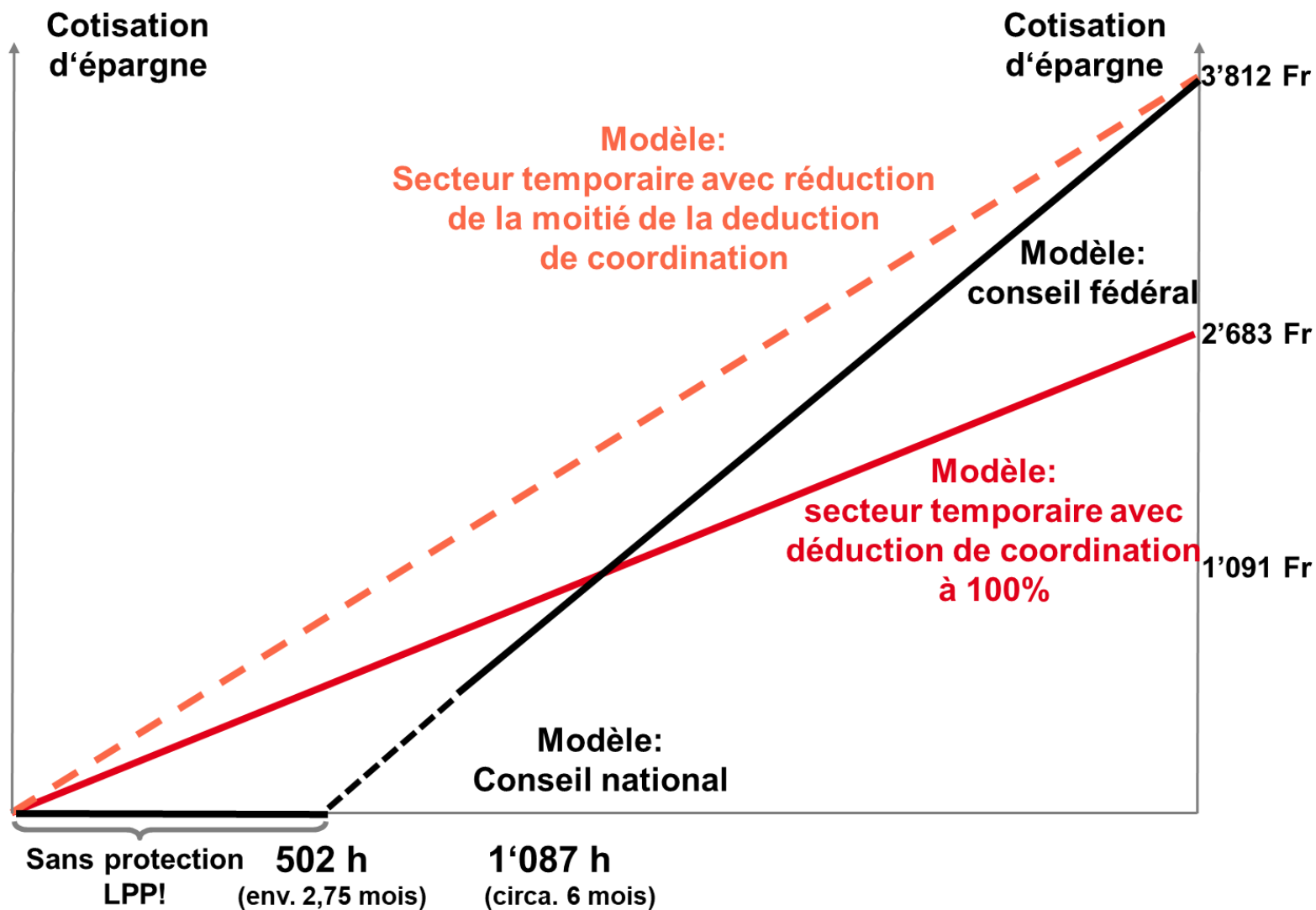
* Assurances sociales et salaire inclus.

Qui est swissstaffing ?

swissstaffing est le centre de compétence et de service pour les entreprises suisses de location de services. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les intérêts de ses 400 membres auprès de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux. swissstaffing est partenaire social de la CCT Location de services, le contrat incluant le plus d'employés de Suisse.

Annexe I: comparatif des modèles sur la base d'une personne de 25 ans ayant un salaire horaire de 25 francs

(avec les futurs taux de cotisation conformément au message du Conseil fédéral)



Annexe II: autres exemples (avec les futurs taux de cotisation conformément au message du Conseil fédéral)

	Modèle du secteur temporaire (DC pleine rapportée à l'heure)	Réforme du Conseil fédéral (DC réduite de moitié sur une base annuelle)	Modèle du secteur temporaire avec DC réduite de moitié et rapportée à l'heure	Bilan
Homme de 25 ans avec un salaire annuel de 12 500.– (500 heures à 25 francs)	610.– de cotisation d'épargne 4,9% du salaire*	Pas de LPP (au-dessous du seuil d'entrée)	866.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	Le travailleur flexible n'est assuré que par le modèle swissstaffing
Homme de 25 ans avec 2 salaires annuels respectifs de 12 500.– (2 x 500 heures à 25 francs)	1220.– de cotisation d'épargne 4,9% du salaire	Pas de LPP obligatoire. CN: comme suit	1732.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	Le travailleur flexible n'est assuré que par le modèle swissstaffing CN : comme suit
Homme de 25 ans avec un salaire annuel de 25 000.– (1000 heures à 25 francs)	1220.– de cotisation d'épargne 4,9% du salaire	1121.– de cotisation d'épargne 4,5% du salaire	1732.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	DC réduite de moitié sur l'année et DC pleine sur l'heure, équivalent approx.
Homme de 25 ans avec un salaire annuel de 37 500.– (1500 heures à 25 francs)	1829.– de cotisation d'épargne 4,9% du salaire	2246.– de cotisation d'épargne 6,0% du salaire	2599.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées
Homme de 25 ans avec un salaire annuel de 55 000.– (2200 heures à 25 francs)	2683.– de cotisation d'épargne 4,9% du salaire	3821.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	3812.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées
Femme de 25 ans avec un salaire annuel de 17 500.– (500 heures à 35 francs)	1060.– de cotisation d'épargne 6,1% du salaire	Pas de LPP (au-dessous du seuil d'entrée)	1316.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	La travailleuse flexible n'est assurée que par le modèle swissstaffing
Femme de 25 ans avec 2 salaires annuels respectifs de 17 500.– (2 x 500 heures à 35 francs)	2120.– de cotisation d'épargne 6,1% du salaire	Pas de LPP obligatoire (au-dessous du seuil d'entrée)	2632.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	La travailleuse flexible n'est couverte par l'assurance obligatoire que par le modèle swissstaffing
Femme de 25 ans avec un salaire annuel de 35 000.– (1000 heures à 35 francs)	2120.– de cotisation d'épargne 6,1% du salaire	2021.– de cotisation d'épargne 5,8% du salaire	2632.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	DC réduite de moitié sur l'année et DC pleine sur l'heure, équivalent approx.
Femme de 25 ans avec un salaire annuel de 52 500.– (1500 heures à 35 francs)	3179.– de cotisation d'épargne 6,1% du salaire	3596.– de cotisation d'épargne 6,9% du salaire	3949.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées
Femme de 25 ans avec un salaire annuel de 77 000.– (2200 heures à 35 francs)	4663.– de cotisation d'épargne 6,1% du salaire	5801.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	5792.– de cotisation d'épargne 7,5% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées

* Les pourcentages salariaux sont indiqués en pourcentages du salaire total et non du salaire coordonné

Homme de 45 ans avec un salaire annuel de 25 000 (500 heures à 50 francs)	1953.– de cotisation d'épargne 7,8% du salaire	1743.– de cotisation d'épargne 7,0% du salaire	2352.– de cotisation d'épargne 9,4% du salaire	La DC pleine rapportée à l'heure se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées par rapport à la DC réduite de moitié et rapportée à l'année
Homme de 45 ans avec un salaire annuel de 50 000 (1000 heures à 50 francs)	3906.– de cotisation d'épargne 7,8% du salaire	5243.– de cotisation d'épargne 10,5% du salaire	4704.– de cotisation d'épargne 9,4% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées
Homme de 45 ans avec un salaire annuel de 75 000 (1500 heures à 50 francs)	5859.– de cotisation d'épargne 7,8% du salaire	8743.– de cotisation d'épargne 11,7% du salaire	7056.– de cotisation d'épargne 9,4% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées
Homme de 45 ans avec un salaire annuel de 110 000 (2200 heures à 50 francs)	8532.– de cotisation d'épargne 7,8% du salaire	10 289.– de cotisation d'épargne 9,3% du salaire	10289.– de cotisation d'épargne 9,4% du salaire	La réduction de moitié de la DC se traduit par des cotisations d'épargne plus élevées