Le travail change

Quelle prévoyance pour les travailleurs de demain?

Temps partiel, travail sur appel, activité multi-employeur, statut de consultant pour l'ancienne entreprise, travail via des plateformes: autant de formes particulières d'emploi qui se développent en Suisse. Comment adapter la prévoyance professionnelle? Un thème traité lors des journées Pittet de la prévoyance.

EN BREF

Lorsque les employeurs acceptent de se montrer généreux, la LPP offre déjà une certaine souplesse pour garantir une meilleure prévoyance professionnelle aux salariés hors normes.

Geneviève Brunet
Correspondante en Suisse romande

Les assurances sociales ont été conçues pour un salarié à temps complet tout au long de sa vie active. L'assurance-accidents couvre même les apprentis et stagiaires sur la base d'un salaire fictif. Les indépendants ont, eux, le choix d'adhérer ou pas à une caisse de pension et peuvent prendre une assurance perte de gain.

Reste que si le modèle du salariat à plein temps concerne encore la majorité des travailleurs de ce pays, de nombreuses formes particulières d'emploi se développent: temps partiel (59 % des femmes et 18 % des hommes), travail sur appel (5 % de la population active), salariés multi-employeur tels que les journalistes pigistes (8 %), faux indépendants travaillant pour l'ancien employeur ou encore travailleurs passant par des plateformes comme Uber, Smood ou Batmaid. Autant de situations qui peuvent entraîner des lacunes de prévoyance professionnelle, particulièrement dommageables en cas d'invalidité et augurant de très faibles rentes de vieillesse.

Membre du Comité de direction de Kessler, Bernard Perritaz a présenté les solutions actuellement ouvertes dans le 2e pilier et les formes que pourrait prendre la prévoyance des travailleurs de demain.

Emblématique des nouvelles formes de travail, Uber a fait l'objet dans le monde entier d'interrogations sur le statut de ses travailleurs: indépendants, quasi salariés car en lien de subordination? A Genève, le conseiller d'Etat Mauro Poggia a considéré que les chauffeurs étaient en lien de subordination et devaient donc être considérés comme des travailleurs détachés en Suisse puisque le siège européen de l'entreprise se trouve aux Pays-Bas. Un recours est pendant devant la justice.

En cas d'accident, les chauffeurs sont théoriquement couverts par une police de «Protection des chauffeurs partenaires et des chauffeurs de flotte partenaires Uber Suisse» ayant été conclue selon le droit anglais auprès d'AXA XL, XL Insurance Company SE, succursale française. La procédure pourrait ainsi être un brin compliquée pour un chauffeur demandant à être indemnisé après un accident en Suisse.

Possibilités offertes par la LPP

Les lacunes de prévoyance des salariés à temps partiel, liées au seuil d'accès et à l'application de la déduction de coordination, sont bien connues: à salaire de référence égal, une personne travaillant à mi-temps, par exemple, percevra une rente de 2e pilier bien plus faible que la moitié de la rente qu'elle aurait obtenue à l'issue d'une carrière entièrement menée à plein temps.

Les parcours professionnels hachés – avec des périodes d'interruption de carrière, de travail à temps très réduit, de travail indépendant sans caisse de pension – peuvent aussi amputer lourdement les futures rentes de vieillesse, voire

ne permettre de percevoir que la seule rente AI en cas d'invalidité.

Le projet LPP 21, tel qu'approuvé à ce stade au Parlement, devrait y remédier en partie puisqu'il prévoit à la fois une réduction de moitié de la déduction de coordination et un abaissement sensible du seuil d'accès.

En attendant cette amélioration de la prévoyance obligatoire, les caisses de pensions peuvent déjà prévoir dans leurs règlements de mieux couvrir les salariés à temps partiel: soit en supprimant la déduction de coordination dans la définition du salaire assuré, soit en retenant une déduction de coordination calculée au prorata du taux d'occupation.

Les institutions de prévoyance ont également la possibilité d'inscrire dans leur règlement, aux termes de l'art. 33a LPP, le maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré pour les assurés de 58 ans et plus dont le salaire diminue de la moitié ou plus.

Le nouvel art. 47a LPP prévoit par ailleurs le maintien dans l'IP à la demande de l'employé si la rupture du contrat de travail a été décidée par l'employeur après les 58 ans de l'employé. On sait moins que l'art. 47 permettait déjà – si le règlement de l'IP le prévoyait – le maintien de la prévoyance pour un assuré cessant d'être assujetti à l'assurance obligatoire. Possibilité qui est également offerte par l'Institution supplétive si la caisse de pension ne la prévoit pas.

Quant aux indépendants, ils peuvent – selon l'art. 44 LPP – se faire assurer auprès de l'institution de prévoyance qui assure leurs salariés ou dont ils relèvent à raison de leur profession. A défaut, ils peuvent rejoindre l'Institution supplétive.

Enfin, l'art. 46 LPP permet à un salarié au service de plusieurs employeurs dont le salaire annuel dépasse 21 540 francs (l'actuel seuil d'accès) de se faire assurer à titre facultatif auprès de l'Institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs, si les dispositions règlementaires de celle-ci le prévoient.

Un article apparemment fort peu utilisé: «242 personnes relèvent de cet art. 46 parmi les assurés de l'Institution supplétive», a indiqué Bernard Perritaz.

Lorsque les employeurs acceptent de se montrer généreux, la LPP offre donc déjà une certaine souplesse pour garantir une meilleure prévoyance professionnelle aux salariés hors normes.

Le 2e pilier de l'avenir

Ce filet de sécurité ne bénéficie toutefois pas à tous alors que le nombre de travailleurs atypiques devrait croître ces prochaines années avec la digitalisation accrue de nombreuses activités et la flexibilisation du temps de travail. Dans le rapport «Numérisation-Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test)» adopté le 27 octobre dernier, le Conseil fédéral considère que le statut des travailleurs offrant leurs services sur des plateformes doit être défini le plus rapidement possible dans l'intérêt même des personnes concernées mais que l'actuel système de sécurité sociale est suffisamment souple pour répondre à leurs besoins.

En spécialiste de la prévoyance professionnelle, habitué de longue date dans son activité de courtier à comparer les règlements de nombreuses IP, Bernard Perritaz a imaginé mieux que les projets de révision de la prévoyance professionnelle actuellement en discussion. Et ce, sans modifier l'objectif constitutionnel de maintien du niveau de vie antérieur avec les rentes cumulées des 1er et 2e piliers; mais en ayant plus de chances d'atteindre ledit objectif.

La proposition est simple mais terriblement efficace pour couvrir tous les types d'emplois: un 2e pilier dit «LPP 10%» en référence au taux de cotisation de 10 % qui serait prélevé dès l'âge de 18 ans et tout au long de la carrière sur la totalité du salaire AVS dès le premier franc.

Ce modèle de cotisation constante sur tout le salaire est pratiqué au Liechtenstein avec un taux de cotisation de 8 %.

Au-delà du gain de simplification dans la gestion des assurances sociales – puisque tout le monde serait ainsi couvert et pas seulement les assurés ayant la chance d'être affiliés à de bonnes caisses de pensions –, des projections chiffrées montrent que ce modèle garantirait une réelle amélioration des rentes des travailleurs ayant un parcours professionnel chahuté. En leur évitant peut-être ainsi de devoir recourir aux prestations complémentaires en cas d'invalidité ou à l'heure de la retraite.

Pour l'heure, ceux que l'on qualifie volontiers de «nouveaux travailleurs» pourraient être mieux couverts dans le cadre de la LPP actuelle – et plus encore avec le projet LPP 21 –, pour autant que les IP adaptent leur règlements et prennent la peine de largement informer les assurés. Des assurés qui gagneraient à s'intéresser à leur prévoyance professionnelle et à tenter de l'optimiser dans la mesure de leurs possibilités.