

ASSET SERVICES

► Au lieu d'augmenter les cotisations pour les assurances sociales, il vaudrait mieux respecter les obligations actuelles

L'ignorance des assurances sociales fait davantage payer les employés et les employeurs

Les cotisations qui financent le système suisse de la sécurité sociale sont assez équitablement réparties entre employeur et employé.

Bertil Suter*

Le système suisse de la sécurité sociale repose sur dix assurances sociales et dont les charges sont en règle générale et à première vue réparties d'une manière paritaire entre les employeurs et les salariés (voir tableau 1). Ce système de la sécurité sociale a comme objectif de couvrir dans son ensemble les besoins pécuniaires lors d'accidents, de maladies, de décès, d'invalidité ou de la retraite et se compose d'une multitude de rentes répondant à des situations différentes.

Pour qu'il y ait un employé, il faut un employeur

A part le financement de cette construction complexe, ce système se heurte par sa nature à deux problèmes: la coordination entre les différentes assurances et la définition de ceux qui y sont soumis. La deuxième question exige une compétence importante des employeurs, car ce sont eux qui sont à la charge de la gestion de toutes ces assurances. Mais la question va au fond plus loin et touche une problématique moins évidente qu'à première vue: qu'est-ce qu'un employeur? Car il faut d'abord réaliser qu'on est un employeur pour, par la suite, déterminer un employé et ainsi les deux éléments qui financent en grande partie les assurances sociales. Evidemment il est simple de définir des employeurs d'entreprises établies, mais dans les situations d'une faible institutionnalisation (emploi à temps partiel: femme de ménage, étudiant avec un petit boulot ou dans le secteur de la culture comme journaliste freelance, directeur de chœur, traducteur, artiste etc.) les irrégularités augmentent d'une manière déconcertante. Une fois

réalisé le statut de l'employeur, il s'agit par la suite et d'une manière impérative de s'occuper des différentes questions des assurances sociales, découlant de la relation employé-employeur.

L'AVS comme clé de voûte

Des dix assurances sociales c'est certainement l'AVS (assurance vieillesse et survivants) qui joue le rôle le plus important. En conséquence un nouvel employeur doit s'adresser à une caisse de compensation cantonale ou de son association professionnelle. Toutes ces caisses figurent à la dernière page de l'annuaire. Il obtient pour son entreprise un numéro d'affiliation, l'équivalent de la carte grise du collaborateur. Très important et ceci concerne avant tout les toutes petites entreprises qui ne sont pas des SA ou des Sarl, est le statut de l'employeur. Ce dernier doit être reconnu par l'AVS en tant qu'indépendant, un statut obligatoire pour toute personne qui travaille en son nom propre et à son compte. Egalement quelqu'un qui est indépendant dans son travail avec sa propre infrastructure et qui décide lui-même de l'organisation, du mode de travail, de la remise de travaux à des tiers ou qui assume lui-même le risque économique (établir les factures à son nom, assumer le risque d'encaissement, décompte de la TVA, locaux et personnel, acquisition de clients) et qui dispose de plusieurs mandants au fil du temps ou en même temps.

Pour des raisons fiscales, un collaborateur peut être tenté d'éviter le statut d'employé

La question de la soumission à l'AVS se pose également par rapport à la rémunération. Tout salaire à partir du premier

franc est soumis à l'AVS. Une exception est celle des 2000 francs par an pour une activité accessoire, qui est définie par l'exigence d'une activité lucrative principale. Si une telle n'existe pas comme normalement pour les femmes de ménage et les étudiants, l'AVS est à payer dès le premier franc gagné. Mais dans la pratique, un tel collaborateur ne souhaite pas forcément pour des raisons de fiscalité ou de permis de travail un statut formel d'employé. Pour les retraités finalement, la limite est de 1400 francs par mois qui sont exemptés de cotisations.

Les employeurs paient les frais de la gestion de l'AVS

Les cotisations de l'AVS sont réparties entre les cotisations de l'employeur et celles de l'employé, c'est-à-dire 5,05% pour l'AVS/AI (assurance invalidité)/APG (assurance perte de gain). Mais une charge n'est payée que par l'employeur, la gestion, car c'est lui qui est débiteur envers l'AVS avec 10,1% du salaire versé et un décompte trimestriel, dont les factures sont majorées des frais de gestion de l'AVS. Le tout est à régler dans les dix jours suivant la facture de l'AVS. Finalement, si un mandant est mandaté, il faut s'assurer qu'il a le statut d'indépendant du point de vue de l'AVS ou sinon il faut l'employer. Le mandant risque dans une situation non reconnue de devoir payer la totalité des cotisations AVS dues, rétroactives jusqu'à cinq respectivement dix ans.

APG: l'employeur paie le salaire et reçoit en contrepartie un petit réconfort

Les cotisations pour l'APG sont de 0,15% pour chacune des parties et ont comme fonction d'éviter que quelqu'un qui s'engage dans le service militaire ou civil ne subisse une perte de gain. Elle est obligatoire et toutes les personnes qui versent des cotisations AVS/AI y cotisent également d'une manière paritaire entre les employeurs et employés. Pour l'employeur la perte de salaire n'est couverte que très partiellement, car l'APG ne remplace de loin pas le salaire versé pendant la durée du service (voir tableau 2). La même chose est valable pour les indépendants. A la fin de chaque service, le soldat reçoit un questionnaire pour l'armée qui est à remplir par plusieurs instances et entre autre par l'employeur selon les directives. Par ce processus l'employeur reçoit cette prestation pour la personne à qui l'entreprise a continué de verser le salaire pendant le service. Pour les indépendants c'est la caisse de compensation qui leur verse une indemnisation modeste.

Allocations familiales, que l'employeur paie

Les allocations familiales sont réglées par les cantons et liées à une activité professionnelle dépendante. Les parents ou partie de parents employés hors du secteur de l'agriculture ont droit à des allocations familiales selon les lois cantonales. Les indépendants et les personnes qui n'exercent pas une activité lucrative ne les ont pas (sauf dans quelques cantons). Les cantons décident des conditions d'octroi et des montants qui varient suivant les cantons.

ASS. VIEILLESSE ET SURVIVANTS (AVS)	ASS. ACCIDENTS (LAA)
ASS. INVALIDITÉ (AI)	PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (LPP)
PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES	ASS. CHÔMAGE (AC)
ASS. MALADIE (LAMAL)	ALLOCATIONS FAMILIALES (AF)
ASS. MILITAIRE (AM)	ASS. PERTE DE GAIN (APG)

SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE

Au niveau de la Confédération, il y a dix assurances sociales. Dans le canton de Genève il y a une de plus: l'assurance maternité.

Ils les versent et onze d'entre eux octroient encore des allocations de naissance. Au plan fédéral, il n'existe de droit aux allocations familiales que pour les petits paysans. Les frais encourus sont en très grande partie financés par les cantons. Compétentes pour toutes les questions y relatives sont également les caisses de compensation. Les cotisations varient entre 0,1 à 5,5% du montant des salaires et sont à la charge des employeurs exclusivement. C'est également la caisse de compensation, qui dans des intervalles réguliers exige des employeurs un registre des bénéficiaires avec toutes les corrections importantes par rapport à cette allocation. L'employeur est tenu pour responsable de toute modification qui est à signaler et il gère en général les versements des allocations en même temps que le salaire du bénéficiaire. Ces avances sont trimestriellement réduites de la facture forfaitaire de l'AVS.

Les conditions d'accès à la LPP peuvent changer

L'importance de la prévoyance professionnelle (LPP) fait qu'elle est relativement bien présente dans l'esprit des employés et des employeurs. Pour l'employeur il y a pourtant quelques chausse-trapes à savoir. L'obligation d'assurance couvre un salaire à partir de 24.720 francs jusqu'à concurrence de 74.160 francs. Actuellement la première révision LPP est en cours et cette fourchette est en discussion, surtout par rapport aux bas salaires. Un autre aspect est le rapport de travail, qui doit au moins durer trois mois et toucher les employés dans la tranche d'âge entre 17 et 24 ans; il faut uniquement faire l'assurance risque de décès et d'invalidité. Pas évident pour l'employeur sont finalement à connaître les situations avec les emplois à temps partiel ou lors de plusieurs engagements d'un collaborateur, car dans ce cas existe la possibilité d'une assurance facultative, mais elle est souvent exclue dans les règlements vu la gestion trop compliquée. Pour des salaires dépassant les 74.160 francs existe, si prévu par l'employeur, une couverture supraobligatoire. Pour les indépendants il n'y a pas d'obligation de s'assurer, mais ils ont peut-être des caisses de pension de leur association professionnelle à disposition.

Ignorer la LPP peut coûter cher aux employeurs

Les cotisations se font en pourcentage du salaire assuré dont l'employeur est censé couvrir au moins la moitié. En plus le salaire assuré peut largement varier du salaire versé. Le fonds de garantie qui assure les presta-

tions légales dans le cas des caisses de pension devenues insolubles coûte environ 0,1%. Il existe également une institution supplétive où sont affiliés d'office les employeurs ignorants, suite à une décision par l'autorité cantonale de surveillance avec des frais à charge de l'employeur en question. Cette même institution a encore d'autres charges telles que les affiliations facultatives, gérer les prestations de libre passage non transférables ou les assurés dans le contexte du chômage.

Gestion paritaire et transparence dans les caisses collectives: des exigences peu suivies

Un nouvel employeur a par rapport à la LPP deux possibilités. Soit il crée sa propre caisse de pension, ce qui est plutôt une exception, soit il opte pour s'affilier à une institution collective ou commune (banques, assurances, associations de branches). S'il se décide pour une institution collective, il doit se rendre à l'évidence de deux points: la transparence au niveau frais d'administration est faible et la représentation paritaire n'est guère réalisable, mais elle doit figurer sur la configuration du rapport d'assurance.

Assurance accident professionnelle rime avec non-déclaration à l'AVS

Pour les assurances accidents l'employeur peut s'adresser à la SUVA (ex-CNA) aussi bien pour l'assurance accident professionnel et non-professionnelle (LAA) à condition que l'entreprise soit soumise à la SUVA. Pour le vérifier il faut se renseigner dans la loi ou auprès de cette institution. L'employeur doit sinon s'adresser aux compagnies privées d'assurance, voire même aux caisses maladie reconnues. Les taux de cotisation varient en fonction du risque d'accident qui dépend de l'activité de l'entreprise. L'important dans cette démarche est de définir au début l'activité de l'entreprise et ceci en fonction des listes. Par rapport à la question de l'obligation de cotiser, il faut relever que pour l'assurance professionnelle, c'est à partir du premier franc gagné, règle valable pour tous les travailleurs occupés en Suisse, y compris le nettoyage dans les ménages privés, les stagiaires, les retraités et chez ces derniers en dérogation de l'AVS. En général il se peut que l'employé ne paie pas la cotisation à l'AVS mais est assuré à la LAA professionnelle (voir tableau 3). Les primes sont de toute façon à la charge de l'employeur.

LAA non-professionnelle et départ du collaborateur: un petit avis

Pour l'assurance non-professionnelle, l'inscription est obli-

gatoire à partir de 8 heures par semaine et par employé. Ceux par contre qui n'atteignent pas ces huit heures hebdomadaires sont quand-même assurés pour des accidents qui surviennent lorsque l'employé se rend au travail.

Les cotisations sont payées par l'employé ou facultativement par l'employeur. Pourtant, dans tous les cas de figure, l'employeur est débiteur de la somme totale des cotisations. Un point qui est souvent négligé est celui du départ de l'employé, car cette assurance peut être prolongée pendant les six mois qui suivent le départ et l'employeur est obligé d'en informer le partant.

Les prestations de la LAA couvrent les accidents et les maladies professionnels ainsi que les accidents non professionnels le traitement médical et les frais des soins. Pour les maladies non-professionnelles c'est la caisse maladie qui entre en fonction. Finalement une indemnité journalière commence à la suite de l'accident à partir du troisième jour. Cette assurance offre également une rente d'invalidité et des rentes pour survivants, mais elle facultative pour les indépendants, qui peuvent s'assurer auprès de l'assureur des employés s'ils le souhaitent.

AC: un patron ne peut pas chômer

Pour l'assurance chômage (AC), les cotisations sont aussi paritaires. Une moitié est couverte par l'employeur, l'autre moitié par l'employé. Chaque partie paie 1,5% et les salaires à partir de 106.800 francs jusqu'à 267.000 francs cotisent avec chacun un pour cent (voir tableau 4). En cas de chômage partiel, il y a une indemnisation en fonction de la réduction temporaire de l'horaire de travail, censé comme alternative au licenciement. L'employeur dépose donc la demande écrite au moins dix jours avant le début auprès de l'instance cantonale compétente. Il peut aussi se renseigner auprès des caisses d'assurance-chômage, des offices cantonaux du travail, des offices régionaux de placement ORP, voire même des communes. A noter également, le patron d'une SA ou Sarl n'a pas le droit à une indemnité en cas de chômage partiel ou complet, sauf si l'entreprise est liquidée ou si la personne n'assume plus aucune responsabilité dirigeante.

Force est de constater que les employeurs ne sont pas mal pris en charge pour les assurances sociales: cela vaut la peine d'être informé en tant qu'employeur de ses obligations légales

* AS Asset Services SA, Auvernier, www.asset-services.ch.

TABLEAU 2: ASSURANCE PERTE DE GAIN

POUR LA PERTE DE GAIN EN CAS DE SERVICE MILITAIRE OU CIVIL	
COTISATION: 0,15% POUR EMPLOYÉ ET EMPLOYEUR	
SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE	
L'APG n'indemnise à l'employeur qu'une partie du salaire versé à l'employé pendant la durée du service.	

TABLEAU 3: ASSURANCE ACCIDENTS

POUR DES TRAITEMENTS MÉDICAUX ET SOINS	
INDÉMNITÉ JOURNALIÈRE	
RENTE D'INVALIDITÉ	
COTISATIONS:	ASS. PROFESSIONNELLE (AP) EMPLOYEUR
	ASS. NON-PROFESSIONNELLE (ANP) EMPLOYÉ
SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE	
L'assurance accident non-professionnelle est seulement obligatoire à partir de huit heures par semaine.	

TABLEAU 4: ASSURANCE CHOMAGE

CHÔMAGE COMPLET	
CHÔMAGE PARTIEL	
SUSPENSION DU TRAVAIL SUITE À DES INTEMPÉRIES	
COTISATIONS:	1,5% POUR EMPLOYÉ ET EMPLOYEUR
	1% SUPÉRIEUR À 106.800 CHF
SOURCE: AS ASSET SERVICES SA, AUVERNIER-NE	
Un patron n'a pas le droit à des indemnités.	