

Guide

Travail à temps partiel et prévoyance professionnelle

Problématique générale

Discrimination à l'encontre du travail à temps partiel

Les personnes qui travaillent à temps partiel sont désavantagées en matière de prévoyance professionnelle (LPP). Non pas parce qu'elles gagnent moins, mais en raison du « seuil d'entrée » et de la « déduction de coordination ». Cela fonctionne ainsi : la loi impose que tous les salarié-e-s qui gagnent plus que le salaire annuel minimum soient assurés auprès d'une caisse de pensions (seuil d'entrée en 2022 : 21 510 CHF). Les cotisations ne doivent être versées que pour le salaire coordonné : il s'agit de la part du salaire brut annuel qui reste après la « déduction de coordination » (2022 : 25 095 CHF). Selon la loi, le salaire annuel minimum et la déduction de coordination sont les mêmes pour tous les salarié-e-s, que la personne travaille à plein temps ou à temps partiel.

Le problème suivant se pose donc pour les salarié-e-s à temps partiel :

- Le salaire assuré (« salaire coordonné ») – et, partant, les futures prestations des caisses de pensions – est plus faible pour les salarié-e-s à temps partiel par rapport à leur salaire que pour les salarié-e-s à plein temps.
- Les salarié-e-s à temps partiel au temps d'occupation modeste (salaire annuel inférieur à 21 510 CHF) ne sont pas du tout assurés auprès des caisses de pensions.

Exemple de calcul de la déduction de coordination et du seuil d'entrée légaux (salaire annuel minimum)

	Personne 100 %	Personne 80 %	Personne 60 %	Personne 40 %	Personne 20 %
Salaire annuel*	65 000	52 000	39 000	26 000	13 000
moins déduction de coordination	25 095	25 095	25 095		non assuré
Salaire assuré	39 905	26 905	13 905	3885**	0
en % du salaire annuel	61,39 %	51,74 %	35,65 %	14,94 %	0,00 %

*correspond à un salaire mensuel à plein temps de 5000 CHF x 13

**salaire assuré minimal pour tous les revenus entre 21 510 (seuil d'entrée) et 28 680 CHF

Les exemples le montrent : alors que pour un-e salarié-e à plein temps qui touche un salaire de 13 x 5000 CHF, 61 % du salaire annuel sont assurés au 2^e pilier, seuls 36 % du salaire annuel sont assurés pour un taux d'occupation de 60 %. Quant aux personnes qui travaillent à 20 %, elles ne sont pas du tout assurées.

Conséquences à l'âge de la retraite

Les conséquences de ce préjudice dont souffrent les salarié-e-s à temps partiel se manifestent à l'âge de la retraite. En effet, comparées à celles des hommes, les rentes des femmes sont plus faibles de 37 % en moyenne, soit de presque 20 000 CHF par an. Alors que dans l'AVS, les rentes des femmes ne sont que de 3 % inférieures à celles des hommes, la différence atteint 63 % dans la prévoyance professionnelle.¹ Cette différence n'est pas due uniquement à la discrimination de l'emploi à temps partiel, mais elle y contribue.

Voilà pourquoi la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes recommande aux salarié-e-s de ne pas abaisser leur taux d'occupation au-dessous de 70 % durant toute leur vie active. Car travailler pendant une période prolongée à moins de 50 %, c'est risquer de devoir se débrouiller avec le minimum légal ou d'être fortement dépendant-e financièrement de son ou sa conjoint-e.²

¹ Fluder, Robert ; Salzgeber, Renate ; von Gunten, Luzius ; Kessler, Dorian ; Fankhauser, Regine (2016) : Ecart de rentes en Suisse. Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes ; [Berne : OFAS]. Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n° 12/16.

² Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (2016) : Travail à temps partiel et rentes : Notre prévoyance vieillesse a une excellente mémoire (résumé de l'étude et recommandations). <https://www.equality.ch/f/Etudes-projets.html>

Les options pour les entreprises

D'ici à ce qu'il existe une solution politique à la discrimination du travail à temps partiel dans la prévoyance professionnelle, les entreprises peuvent la réduire de manière simple et à des conditions modérées.

Adapter les plans de prévoyance au temps partiel

La plupart des caisses de pensions proposent des plans de prévoyance offrant aux employé-e-s à temps partiel une meilleure couverture d'assurance. Les options sont les suivantes :

1. La déduction de coordination est adaptée au taux d'occupation.
2. Un revenu inférieur au seuil d'entrée est également assuré.³

Pour les salarié-e-s qui passent d'un emploi à plein temps à un temps partiel, ces solutions sont neutres en termes de coûts (tant pour les entreprises que pour les salarié-e-s).

En revanche, pour les salarié-e-s à temps partiel qui auparavant étaient assurés selon l'obligation légale, les contributions LPP paritaires augmenteraient à cause de la hausse du salaire assuré.

Exemple de calcul modèle temps partiel (déduction de coordination selon taux d'occupation, seuil d'entrée = 12 000)

	Personne à 100 %	Personne à 80 %	Personne à 60 %	Personne à 40 %	Personne à 20 %
Salaire annuel*	65 000	52 000	39 000	26 000	13 000
Moins déduction de coordination dépendant du taux d'occupation	25 095	20 076	15 057	10 038	5 019
Salaire assuré	39 905	31 924	23 943	15 962	7 981
en % du salaire annuel	61,39 %	61,39 %	61,39 %	61,39 %	61,39 %

* correspond à un salaire mensuel à plein temps de 5000 CHF x 13

Grâce à l'ajustement de la déduction de coordination au taux d'occupation, la même part du salaire annuel est assurée auprès de la caisse de pensions pour tous les salarié-e-s, indépendamment de leur taux d'occupation (dans l'exemple : 61,39 %). Avec un seuil d'entrée plus bas, une salariée à 20 % serait aussi assurée.

Remarques pour les salarié-e-s

Plusieurs emplois à temps partiel sont additionnés

Les salarié-e-s qui ont plusieurs emplois à temps partiel et dont le revenu global est supérieur au salaire annuel minimum (21 510 CHF en 2022) peuvent se faire assurer auprès de l'institution supplétive LPP⁴ ou auprès de la caisse de pensions d'un des employeurs, si son règlement le permet.

Prévoyance privée

Il est recommandé aux employé-e-s à temps partiel assurés seulement selon l'obligation légale de souscrire un troisième pilier lié (3a).

Les montants versés au pilier 3a sont fiscalement déductibles du revenu, comme ceci :

- salarié-e-s qui paient des contributions LPP : jusqu'à 6883 CHF par an (état 2022),
- salarié-e-s qui ne paient pas de contributions LPP : jusqu'à 20 % des revenus de l'activité lucrative, mais tout au plus 34 416 CHF par an (état 2022).

³ Au-dessous d'un certain seuil, la gestion d'un compte ne vaut plus forcément la peine. Cela varie d'une caisse de pensions à l'autre et peut dépendre du mode de calcul des frais administratifs. Il est recommandé de faire calculer le rapport qualité/prix : combien de contributions sont versées et à combien s'élève la rente finalement ? Par exemple, la CP ASMPP/feu suisse propose un plan de prévoyance à ses salarié-e-s à temps partiel dès le revenu annuel de 12 000 CHF.

⁴ <https://web.aeis.ch/FR/home>