

REALISATOR – INFO n° 4

un service pour nos clients

Madame, Monsieur,

Cette Info n° 4 est une nouvelle fois l'occasion pour nous d'aborder quelques thèmes d'actualité de la branche du travail temporaire:

Nouveau certificat de salaire

Le 24 novembre, les cercles intéressés se sont entendus, sous l'égide du conseiller fédéral Rudolf Merz, sur le nouveau certificat de salaire qui sera introduit définitivement en 2006. A partir de l'année prochaine, il pourra être utilisé facultativement, mais dès 2006, tous les salaires versés devront faire l'objet d'une attestation selon le nouveau formulaire. Nos programmes des salaires y ont déjà été préparés, et les mesures relatives à l'organisation sont en cours d'adaptation.

Malheureusement, toutes les prestations fournies à des employés de positions dirigeantes à titre de frais devront définitivement être déclarées. Cela entraîne d'une part des procédures administratives disproportionnées et d'autre part, il devrait y avoir des répercussions sur les taxations personnelles. Nous recommandons de ce fait instamment d'édicter un règlement des frais et de le soumettre à l'administration fiscale. En effet, si celle-ci dispose d'un règlement des frais approuvé, il n'est plus nécessaire de déclarer le détail des différents postes de frais – les avantages sont évidents! L'accord trouvé sous la conduite du conseiller fédéral Merz concerne notamment de telles réglementations. L'introduction du nouveau certificat de salaire n'impose pas d'adapter des règlements en vigueur.

Les administrations fiscales auront vraisemblablement à se prononcer sur un très grand nombre de règlements des frais en 2005. Par le passé, il fallait déjà prévoir un délai de traitement de l'ordre de six mois. Si vous voulez donc vous éviter des soucis avec l'introduction du nouveau certificat de salaire en 2006, il faudra anticiper le plus possible l'élaboration du règlement. Notre service fiscal vous conseillera volontiers.

Paiement du salaire en cas de maladie / accident

Les incapacités de travail partielles soulèvent régulièrement des questions. Par exemple lorsqu'une incapacité de travail à 50% est décrétée, l'employé doit-il travailler la moitié du temps ou à temps complet avec une charge de travail réduite?

Dans le cadre de l'indemnité journalière, les assureurs sont unanimes à partir du principe que dans cette hypothèse, l'employé devra travailler à 50% de son horaire normal. La SUVA en revanche est d'avis qu'une incapacité de travail partielle pour cause d'accident implique de travailler à temps complet, mais avec une charge réduite, sauf si le médecin prévoit des dispositions contraires pour des raisons médicales. En cas de doute, le médecin traitant doit être consulté.

Une incapacité de travail partielle se réfère toujours à un taux d'occupation à 100%! Si une personne est par exemple employée à 80%, l'incapacité de travail à 50% voudra donc dire qu'elle est en mesure de travailler à mi-temps, soit à 50%, conformément à un jugement rendu par la cour suprême du canton de Zurich.

Les employeurs ont souvent des doutes quant au bien-fondé d'un certificat médical. De ce fait, ils sont en droit de demander à l'employé de se faire examiner par un médecin-conseil. En cas de refus de la part de l'employé, l'employeur peut suspendre le paiement du salaire. Il va de soi que de telles exigences doivent toujours être formulées par écrit.

LPP

Le deuxième paquet de la 1^{ère} révision de la LPP entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Il contient en particulier des modifications relatives aux bases de calcul et prestations LPP et exige de procéder à des adaptations des règlements de prévoyance.

Nous résumons ici brièvement les principales nouveautés:

Harmonisation de l'âge légal de la retraite des femmes à celui de l'AVS (64 ans). Par conséquent, il n'y a plus d'échelles des âges différentes pour les hommes et les femmes.

Des contributions obligatoires pour mesures spéciales (1%) ne seront plus prélevées. Pour la plupart des fondations de prévoyance dans le cadre des prestations légales minimales, cela signifie que les parts de l'employeur et de l'employé des cotisations d'épargne baisseront de respectivement 0,5%.

Le taux de conversion (conversion du capital vieillesse en rente) sera progressivement réduit de 7,2% à 6,8%. Ce même taux sera également appliqué au calcul des rentes AI qui, par conséquent, seront moins élevées à l'avenir.

Le seuil d'entrée LPP sera ramené de 100% de la rente AVS maximale (CHF 25'800 dès le 1.1.2005) à 75% (CHF 19'350). Cela veut dire que davantage d'employés (à bas revenus) seront soumis au régime obligatoire. Dans le cadre des engagements temporaires, le salaire coordonné sera déterminé sur une base horaire. En raison de l'abaissement du seuil d'entrée, la déduction de coordination diminue dans ce contexte; nous constaterons automatiquement des salaires à l'heure LPP plus élevés. Une fois de plus, on développe l'état social et les prochaines générations n'auront qu'à se préoccuper du financement!

Le tableau ci-dessous fournit un aperçu des nouveaux seuils:

	Anciennes cotisations	Cotisations 2004 selon 1 ^{ère} révision LPP	Nouvelles cotisations 2005	RTAG 1'800 heures	USSE 2'160 heures
Salaire annuel minimal (3/4 de la rente vieillesse max.)	Fr. 25'320	Fr. 18'990	Fr. 19'350	10.75	8.95
Déduction de coordination (7/8 de la rente vieillesse max.)	Fr. 25'320	Fr. 22'155	Fr. 22'575	12.55	10.45
Limite supérieure du salaire annuel	Fr. 75'960	Fr. 75'960	Fr. 77'400	43.00	35.85
Salaire coordonné maximal	Fr. 50'640	Fr. 53'805	Fr. 54'825	30.45	25.40
Salaire coordonné minimal	Fr. 3'165	Fr. 3'165	Fr. 3'225	1.80	1.50

La pratique usuelle dans le secteur du travail temporaire est de soumettre les rapports de travail à la LPP dès le début du 4^e mois. Nous rappelons une fois de plus les dangers de cette pratique! L'art. 10 de la LPP prévoit en effet:

«L'assurance obligatoire commence en même temps que les rapports de travail»; quant à l'ordonnance relative à la LPP (OPP 2), elle stipule quels salariés ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire: «Les salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois; en cas de prolongation des rapports de travail au-delà de trois mois, le salarié est assujéti à l'assurance obligatoire dès le moment où la prolongation a été convenue».

L'art. 12 de la LPP précise les risques encourus en cas de non-respect: «Les salariés et leurs survivants ont droit aux prestations légales même si l'employeur ne s'est pas encore affilié à une institution de prévoyance. Ces prestations sont servies par l'institution supplétive. Dans ce cas, l'employeur doit à l'institution supplétive non seulement les cotisations arriérées, en principal et intérêts, mais encore une contribution supplémentaire à titre de réparation du dommage».

Nous conseillons vivement à nos clients de renoncer, sur les contrats qui les lient aux travailleurs temporaires, à des formulations concernant la durée du genre: «jusqu'à nouvel ordre», «indéterminée» ou «en fonction des besoins de l'entreprise cliente». Pour les placements de relativement courte durée, il faut p. ex. indiquer «env. 3 à 4 semaines» et pour les durées indéterminées, impérativement «pas plus de 3 mois». Ces formulations ne sont pas non plus irréprochables sur le plan juridique, mais assurément préférables à «jusqu'à nouvel ordre».

Les sociétés affiliées à notre fondation de prévoyance du personnel n'ont rien à craindre sur ce plan du fait que nous avons des accords précis avec la société de réassurance selon lesquels des sinistres intervenant au cours des 3 premiers mois d'un rapport de travail temporaire sont pris en charge même sans déclaration préalable du salarié.

Dietikon, décembre 2004