

ÉDITIONS
LOISIRS
ET PÉDAGOGIE

entreprendre

ASSURANCE SOCIALE EN
SUISSE LES ASSURANC
ES SOCIALES EN SUISSE
LES ASSURANCES SOCIAL
ES SOCIALES SUISSE LES
ASSURANCES EN SUISSE

*Vue d'ensemble, gestion des salaires
et prévoyance*

Rémy Bucheler

Préambule

La gestion des salaires et des assurances sociales est une activité déterminante dans l'exploitation d'une entreprise. Cette activité fait partie de la fonction plus générale des ressources humaines.

La rémunération d'un travailleur nécessite la prise en compte d'une multitude d'assurances sociales. En effet, la protection de la rémunération en cas de maladie ou d'accident, de même que la prévoyance, qui assure des ressources au moment de la retraite, sont des aspects indissociables du salaire qui est versé à chaque travailleur.

Le présent ouvrage est divisé en trois grandes parties :

- La première partie traite des assurances appartenant au système suisse dit « des trois piliers » et visant la prévoyance, c'est-à-dire la préparation à la retraite et aux cas d'invalidité.
- La deuxième partie traite des autres assurances sociales telles que l'assurance-chômage, l'assurance-accidents ou l'éventuelle assurance perte de gains en cas de maladie.
- La troisième partie traite du calcul du salaire et de l'établissement des fiches de salaire, tâche qui incombe à l'employeur et qui nécessite la prise en compte de toutes les assurances sociales.

Chaque assurance est présentée en répondant à trois questions dans l'ordre :

1. Qui est concerné par l'assurance ?
2. Comment l'assurance est-elle financée ?
3. Quelles sont les prestations offertes par l'assurance ?

En comprenant le rôle de chaque assurance, il est ainsi possible de se situer dans ce sujet complexe et de saisir le fonctionnement de l'ensemble du système.

Table des matières

1	Introduction	9
2	Les assurances de prévoyance (les trois piliers)	13
2.1	AVS-AI-APG (premier pilier)	14
2.2	La prévoyance professionnelle ou LPP (deuxième pilier)	25
2.3	Le troisième pilier	34
3	Les autres assurances	35
3.1	L'assurance-chômage	35
3.2	La couverture accidents et maladie	37
3.3	La couverture maternité ou service obligatoire	40
3.4	Les allocations familiales	41
3.5	L'assurance-maladie	42
4	Calcul et établissement des fiches de salaire	43
4.1	Les éléments du salaire	43
4.2	L'établissement du décompte de salaire	47
4.3	Le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident	50
4.4	La couverture du salaire en cas de maternité, de service militaire ou civil et de protection civile	52
4.5	Calcul du salaire en cas d'absence	53
4.6	Le certificat de salaire	57
5	Exercices illustratifs	59
5.1	Les assurances sociales	59
5.2	Salaire coordonné et cotisations LPP	62
5.3	Calcul et établissement des fiches de salaire	64
5.4	Certificat de salaire	70
	Index	75

1 Introduction

Le travail et le salaire font naître un certain nombre de risques dont il faut protéger l'employé : cette protection est assurée par les assurances sociales.

GÉNÉRALITÉS

- Les assurances sociales ont pour objet de protéger les employés des **conséquences financières** d'un événement dommageable qui peut survenir durant la relation de travail ou de la cessation de celle-ci.
- Dans ce contexte, on pense notamment à la **maladie** ou à un **accident**, qui empêcheront l'employé de travailler pendant un certain temps.
- Les assurances ont également un rôle de **prévoyance** : il s'agit de préparer le départ à la retraite et de fournir à l'ancien travailleur les moyens de continuer à vivre tout en ayant cessé son travail.
- Enfin, on protège également les employés contre les conséquences financières du **chômage**.

PARITAIRE

- Les assurances sociales sont généralement financées de manière paritaire, c'est-à-dire à **égalité entre l'employeur et l'employé**.
Même si les assurances ne bénéficient qu'à l'employé, on considère que les employeurs sont également responsables d'en assurer le fonctionnement.
- Le financement paritaire qui est généralement en vigueur en Suisse implique donc que les coûts des assurances soient supportés **à moitié par les employés et à moitié par les employeurs**.

- Les cotisations d'assurance à charge de l'employé sont **retenues sur son salaire** chaque mois. L'employé ne reçoit ainsi qu'un **salaire net**, soit le montant restant après la rétention de sa participation aux assurances sociales.
- Les cotisations à charge de l'employeur sont **payées en plus des salaires** et constituent des **charges additionnelles**.

DROIT PUBLIC

- La plupart des assurances sociales sont dites de droit public, car elles sont **régies par la loi** dans leur totalité.
- Compte tenu de la nature et de la fonction spécifiques des assurances sociales, c'est l'**État** qui se charge de leur mise en œuvre, ou à tout le moins de leur surveillance.
- Les assurances sociales ne dépendent donc pas d'un contrat librement conclu entre l'employeur, le travailleur et une compagnie d'assurance. Elles procèdent d'une loi qui définit les **conditions d'affiliation** aux assurances, le **montant des cotisations** ainsi que les conditions et le montant des **prestations**.
- Cela ne signifie toutefois pas que les assurances sociales sont gérées par l'État : en réalité, certaines assurances (ou certains aspects d'entre elles) sont exploitées par des compagnies d'assurance ou d'autres **institutions privées**. *Toutefois, celles-ci doivent appliquer strictement la loi et ne peuvent pas s'en écarter.*
- Une minorité de dispositifs de protection sociale relèvent du droit privé. Il s'agit des assurances qui ne sont pas obligatoires. Comme tout un chacun est libre, ou non, d'y faire appel, leurs conditions et leur exploitation sont également plus libres que les assurances obligatoires. *Dans ce domaine, l'État peut toutefois prévoir certains dispositifs d'encadrement – par exemple un « troisième pilier » (→ p. 34) est facultatif ; il peut prendre la forme d'un compte en banque ou d'une assurance, mais l'État accorde une réduction d'impôts aux personnes qui choisissent d'y cotiser.*

CONTEXTE INTERNATIONAL

- L'internationalisation des activités commerciales a rendu les règles d'assujettissement aux assurances sociales plus complexes et nécessité l'adoption de règles de droit international pour permettre une **coordination** entre les pays concernés.

Exemple : une personne habitant en France, en Allemagne, en Autriche ou en Italie mais travaillant en Suisse.

- Dans le domaine européen, des règlements européens, auxquels la Suisse se conforme également, sont utilisés pour déterminer quelles assurances sociales de quel pays sont appelées à intervenir dans diverses situations.

- D'une manière générale, en matière d'assurances sociales, c'est le **lieu de travail** qui fait foi. Lorsqu'une personne travaille, elle est soumise aux assurances sociales du pays où elle exerce son activité professionnelle.

Une personne travaillant en Suisse est donc soumise aux assurances sociales suisses quel que soit son lieu de résidence, et elle recevra également les prestations des assurances sociales suisses (à l'exception de l'assurance-chômage qui est payée selon le lieu de travail mais reçue selon le lieu de domicile).

- En cas d'activité dans **plusieurs pays** en même temps, les assurances sociales du pays de domicile auront la priorité.

- Des situations encore plus spécifiques sont possibles lorsque des **organisations internationales** sont impliquées. Celles-ci sont établies en vertu du droit international et disposent parfois de leur propre système d'assurances, géré directement par l'organisation elle-même. Des accords spécifiques sont donc conclus au cas par cas.

Dans cette situation, il convient de vérifier les règles particulières d'affiliation, qui peuvent se trouver dans la loi suisse, dans une convention internationale ou dans un protocole d'accord entre le gouvernement suisse et l'organisation internationale concernée.

●●● Une personne travaillant en Suisse et en France et habitant en France est soumise aux **assurances sociales françaises** exclusivement. Son employeur suisse doit s'affilier auprès d'une caisse française, afin de prélever et payer les cotisations sociales françaises.

CARACTÈRE ÉVOLUTIF DES MONTANTS ET COTISATIONS

- Les montants des cotisations, des prestations, des éléments déterminants, etc. sont sujets à de **nombreux changements**.*
- Ces changements résultent soit d'une **adaptation automatique** à l'évolution du niveau de vie (par exemple tous les deux ans pour les rentes AVS, tous les ans pour le montant de déduction alloué pour le troisième pilier) soit de **modifications législatives ou réglementaires** qui reflètent des réformes du système d'assurances sociales (augmentation des cotisations ou instauration de nouvelles cotisations – par exemple le pour-cent de solidarité de l'assurance-chômage).
- Toute personne travaillant dans le domaine des assurances sociales doit, chaque année, **mettre à jour** ses connaissances et rechercher les nouveaux taux et règles applicables.
Généralement, les organismes auxquels une entreprise est affiliée publient en début de chaque année des tableaux synoptiques résumant les changements intervenus et les nouvelles données applicables. Cette vérification annuelle est essentielle pour tout professionnel qui s'occupe d'assurances sociales.

* Le présent ouvrage a été écrit au cours de l'année 2016 et prend donc en compte la situation en vigueur au cours de cette année. Les valeurs changent potentiellement chaque année et il peut être nécessaire de mettre à jour ces informations. Sauf changement majeur (suppression ou réforme en profondeur d'une assurance), le système et le fonctionnement restent généralement identiques. En cas de changement de taux, il convient simplement d'appliquer les nouvelles données en lieu et place de celles indiquées ici.

5 Exercices illustratifs

Testez votre compréhension des concepts explicités dans cet ouvrage avec les cas d'application ci-après.

Les corrigés sont disponibles sur le site www.editionslep.ch (sur la page de l'ouvrage).

5.1 Les assurances sociales

Pour chaque notion ci-dessous, indiquez quelle assurance sociale est concernée (il peut y avoir plusieurs assurances concernées). Fournissez une définition appropriée du terme qui vous est indiqué.

	AVS	AI	APG	AC	LAA	LPP
Paritaire						
Deuxième pilier						
Répartition						
Salaire déterminant						
Caisse de compensation						
Annonce de salaires						

5.2 Salaire coordonné et cotisations LPP

Vous avez le choix entre trois plans de prévoyance LPP pour votre personnel. Voici leurs caractéristiques :

	PLAN 1	PLAN 2	PLAN 3
Soumis à partir de	CHF 20 520/an	CHF 20 520/an	CHF 20 520/an
Déduction de coordination	CHF 11 970/an	CHF 23 940/an	CHF 0
Plafond	CHF 201 600/an	CHF 82 080/an	CHF 164 160/an
Salaire coordonné minimal	CHF 3 420/an	CHF 3 420/an	CHF 3 420/an
Répartition du paiement des cotisations	Employeur : 2/3 Employé : 1/3	Employeur : 50 % Employé : 50 %	Employeur : 50 % Employé : 50 %
Cotisations	18-24 ans : 3 % 25-34 ans : 10 % 35-54 ans : 18 % 55-65 ans : 20 %	18-24 ans : 2 % 25-34 ans : 9 % 35-44 ans : 13 % 45-54 ans : 18 % 55-65 ans : 20 %	18-24 ans : 3 % 25-34 ans : 10 % 35-44 ans : 15 % 45-65 ans : 20 %

1. Quel plan correspond-il aux prescriptions légales minimales ?
2. L'entreprise peut-elle choisir n'importe lequel de ces plans pour ses employés ?
3. En prenant le cas d'un employé de 38 ans gagnant CHF 14 000 par mois, quel plan de prévoyance coûterait le plus cher à l'entreprise ?

4. Veuillez compléter le tableau ci-dessous. Il s'agit de déterminer les cotisations LPP de différents employés. Pour chaque employé, tous les calculs sont effectués sur la base des **chiffres annuels**, et ensuite le montant global est réparti à égalité sur chaque mois.

Employé	M. Urber, 25 ans	Mme Gerole, 40 ans	Mlle Enger, 48 ans	M. Antoine, 21 ans	Mlle Duboser, 55 ans	M. Germin, 63 ans
Salaire mensuel	CHF 4800 × 13	CHF 8000	CHF 7900	CHF 1500 × 13	CHF 13200	CHF 14 000 × 13
Salaire annuel						
Plan LPP	PLAN 2	PLAN 1	PLAN 3	PLAN 2	PLAN 1	PLAN 3
Salaire coordonné annuel						
Cotisation LPP mensuelle totale						
Cotisation LPP mensuelle employé						
Cotisation LPP mensuelle employeur						