

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Berne, le 4 juin 2018 / discours

## **Travail à temps partiel : une meilleure protection est nécessaire**

**De nos jours, le travail à temps partiel est très répandu. Selon l'Enquête suisse sur la population active, plus d'un tiers de la population active de notre pays exerce une activité à taux réduit. A savoir presque 60 pour cent des femmes et 17 pour cent des hommes. Pourtant à ce jour, la prévoyance vieillesse n'a pas apporté de solution satisfaisante au problème de la protection sociale de ces salarié(e)s.**

---

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse / Conseiller national

---

Tandis que dans l'AVS, le revenu est assuré dès le premier franc gagné, ce n'est pas le cas dans le deuxième pilier, où le processus d'épargne obligatoire ne commence qu'à partir d'un salaire de 21 150 francs (seuil d'accès). Par ailleurs, dans la prévoyance professionnelle obligatoire (LPP), le salaire n'est pas intégralement assuré. Car le montant du salaire assuré LPP s'obtient en soustrayant du salaire effectif la déduction de coordination. Celle-ci correspond actuellement à 7/8<sup>e</sup> de la rente de vieillesse maximale de l'AVS (24 675 francs). En principe, tant le seuil d'accès que la déduction de coordination s'appliquent à chaque emploi. Une personne qui travaille pour un seul employeur n'est donc pas assurée de la même façon que si elle avait plusieurs patrons pour un salaire global identique.

Par conséquent, dans le système actuel, le travail à temps partiel est désavantagé en termes de prévoyance vieillesse. S'ensuit ce que l'on appelle l'« écart de pension selon le genre » : alors que le montant des rentes AVS des femmes et des hommes est comparable, il existe un écart important entre les sexes dans la prévoyance professionnelle. En 2015, la médiane des nouveaux retraités était de 2294 francs par mois, contre 1163 francs seulement chez les jeunes rentières. Une large part de cette différence s'explique par la prévoyance vieillesse dérisoire réservée aux salarié(e)s à temps partiel. Un grand nombre de femmes risquent même de ne pas franchir du tout le seuil d'accès de la part obligatoire LPP. Elles ne sont alors assurées par aucune caisse de pension. Dans le cadre du travail syndical, l'on voit régulièrement des patrons éviter soigneusement le seuil d'accès et embaucher des salarié(e)s à de faibles taux d'occupation afin de ne pas devoir les assurer au 2<sup>e</sup> pilier. Un moyen pour les employeurs d'économiser de l'argent au détriment des salarié(e)s dans leurs vieux jours : si leur retraite s'avère insuffisante, ils seront tributaires de l'aide sociale.

Même lorsque les salarié(e)s à taux réduit sont assurés, l'avoir de vieillesse qu'ils parviennent à accumuler est souvent modeste. Parce que le personnel à temps partiel est, lui aussi, soumis de par la loi à l'intégralité de la déduction de coordination. Ainsi, par exemple, un(e) salarié(e) qui travaillerait à mi-temps, pour un salaire annuel de 50 000 francs, ne verrait qu'un peu plus de la moitié de son salaire assuré. Avec pour résultat une retraite nettement inférieure. Il est vrai qu'aujourd'hui, un cer-

tain nombre de caisses de pension choisissent de renoncer totalement à une déduction de coordination, ou adaptent cette déduction proportionnellement au taux d'occupation. Parmi les institutions de prévoyance qui participent à la statistique de Swisscanto, 21 pour cent des caisses de pension de droit privé, ainsi que 7 pour cent des institutions de prévoyance de droit public, ne connaissent à l'heure actuelle aucune déduction de coordination.<sup>1</sup> Néanmoins, ces prestations n'étant pas obligatoires, elles ne font pas l'objet des mêmes garanties de prestations que celles prévues par la part obligatoire de la caisse de pension (taux de conversion plus faible en général). Renoncer à la déduction de coordination légale simplifierait la prévoyance professionnelle et assurerait l'intégralité du salaire aux mêmes conditions.

Un constat s'impose : pour beaucoup de salarié(e)s à temps partiel, le mandat constitutionnel – c'est-à-dire le maintien du niveau de vie antérieur – ne se réalisera pas. Si l'on veut atteindre les buts visés par la prévoyance vieillesse en matière de prestations selon le principe ancré dans notre Constitution, plusieurs options existent : un renforcement de l'AVS, de meilleures prestations de la prévoyance professionnelle, ou la combinaison de mesures des deux piliers. Ces propositions valent aussi pour la prévoyance vieillesse des salarié(e)s à temps partiel. Dans le cadre de Prévoyance vieillesse 2020, l'abaissement du seuil d'accès et la diminution – voire la suppression – de la déduction de coordination ont été longuement discutés et étaient prévus par le projet du Conseil fédéral. Il reviendra aux partenaires sociaux, lors de leurs négociations, de voir comment permettre aux salarié(e)s à taux réduit de se rapprocher des objectifs constitutionnels.

C'est pourquoi nous nous ferons un plaisir d'inclure dans nos réflexions la proposition de la Conseillère nationale Christa Markwalder, adoptée à l'unanimité par le Conseil national le premier jour de la session d'été, proposition en faveur d'une obligation d'assurer les salarié(e)s à temps partiel (lv. pa. 11.482). Le signal envoyé par le Parlement aux partenaires sociaux ne saurait être plus clair. Une meilleure protection des salarié(e)s à temps partiel est dans l'intérêt de tous

---

<sup>1</sup> 51 pour cent des caisses publiques et 32 pour cent des caisses de pension de droit privé ont appliqué une déduction de coordination variable en 2017, cf. Etude sur les caisses de pension 2017 Swisscanto, p. 48.