

Prévoyance et temps partiel

Les statistiques le montrent: le temps partiel reste majoritairement féminin, puisqu'il concerne plus de la moitié des femmes exerçant une activité lucrative, contre seulement 8% des hommes. Découvrez ci-après l'impact du temps partiel sur votre situation de prévoyance et les possibilités d'optimisation qui s'offrent à vous.

Il y a encore peu de temps, Sandra, 40 ans, travaillait deux soirs par semaine dans un centre d'appels, pour un salaire annuel net de 6 000 francs. Toutefois, cette situation va changer dès que sa cadette entrera à l'école. Sandra dirigera alors tous les matins un atelier d'artisanat près de chez elle.

Assurance-accidents et assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Jusqu'à-là, l'assurance dont bénéficiait Sandra par l'intermédiaire

de son travail était très restreinte. Dans le cadre de l'assurance-accidents obligatoire LAA, elle n'était couverte que pour les accidents professionnels, c'est-à-dire ceux susceptibles de se produire sur son lieu de travail ou sur le trajet pour s'y rendre. Maintenant que Sandra va travailler plus de 8 heures par semaine, la couverture s'étend aux accidents non professionnels pouvant arriver durant ses loisirs. L'employeur peut décider de faire payer la totalité de la prime de l'assurance-accidents non professionnels à Sandra, et ne prendre en charge que la partie de la prime concernant les accidents professionnels. Pour sa part, Sandra peut demander à son assurance maladie de retirer la couverture accidents de son assurance de base. Les assurances complémentaires peuvent en revanche rester inchangées car les prestations fournies sont plus avantageuses que celles de la LAA.



Contrairement à l'assurance-accidents, l'assurance perte de salaire n'est pas obligatoire et la loi n'en fait mention ni pour le plein temps, ni pour le temps partiel. Sandra découvre qu'en cas de maladie lors de sa première année dans l'entreprise, elle ne recevra son salaire que pendant trois semaines, et que l'obligation de maintien de salaire est très limitée également pendant les années qui suivent. Elle en parle à son futur employeur, qui la rassure en lui annonçant qu'il a souscrit, pour l'ensemble du personnel, une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui garantit 80% du salaire pendant deux ans maximum. La prime est prise en charge à parts égales par l'employeur et par l'employé.

Conséquences d'un ajustement de la déduction de coordination

Déduction de coordination régulière

| | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Emploi à 50% | Déduction de coordination de 100% |
| Salaire de Sandra 32 000 | - 23 940 |
| | Salaire assuré 8 040 |

Conséquences

Ex.

| | |
|-------------------------------|-------|
| Cotisation d'épargne annuelle | 804 |
| Rente d'invalidité annuelle | 3 216 |
| Rente d'orphelin annuelle | 643 |

Déduction de coordination ajustée

| | |
|--------------------------|----------------------------------|
| Emploi à 50% | Déduction de coordination de 50% |
| Salaire de Sandra 32 000 | - 11 970 |
| | Salaire assuré 20 030 |

Conséquences

Ex.

| | |
|-------------------------------|-------|
| Cotisation d'épargne annuelle | 2 030 |
| Rente d'invalidité annuelle | 8 012 |
| Rente d'orphelin annuelle | 1 602 |

Caisse de pension pour employés à temps partiel

Sandra est ravie de constater qu'elle sera désormais rattachée

à une caisse de pension, chose qui lui était impossible jusque-là, son salaire annuel étant inférieur au seuil d'entrée LPP actuellement fixé à 20 520 francs. Avant de se consacrer principalement à sa famille, elle avait naturellement déjà cotisé à la LPP. A l'époque, elle n'avait pas pu bénéficier de ses prestations de sortie, qu'elle avait dû déposer sur un compte de libre passage à la banque. Ce capital doit maintenant être transféré vers sa nouvelle caisse de pension, où il lui servira de pécule de départ.

Pour les employés à temps partiel, les possibilités en matière de prévoyance LPP sont toutefois limitées. Sandra gagne maintenant 32 000 francs bruts par an. Ce n'est cependant pas ce salaire qui est déterminant pour les cotisations et les prestations LPP, mais plutôt le salaire assuré ou coordonné. Pour le calculer, une déduction de coordination de 23 940 francs est retirée du salaire brut. La législation considère en effet que cette partie du revenu est déjà couverte de manière satisfaisante par le premier pilier, à savoir par l'AVS et l'AI, et ne doit donc pas être assurée en double dans le cadre de la LPP. Le salaire assuré de Sandra s'élève donc seulement à 8 060 francs, ce qui ne lui permet pas de dégager beaucoup d'économies ni des rentes satisfaisantes en cas de décès ou d'invalidité. «Dommage que les lois ne prévoient pas, pour les employés à temps partiel, de réduire la déduction de coordination en fonction du taux d'occupation, déplore Sandra. Avec mon mi-temps, elle ne serait plus que de 11 970 francs et mon salaire assuré retrouverait un

niveau raisonnable aux alentours de 20 030 francs.» Sandra souhaite également aborder ce sujet avec son employeur. Elle a entendu dire que l'ajustement de la déduction de coordination était possible sur une base facultative, et elle aimerait le convaincre de modifier dans ce sens le contrat actuel avec l'assureur LPP. Elle est consciente que cela entraînerait une augmentation de ses cotisations LPP ainsi que de celles de son chef, mais elle espère qu'il fera un geste dans l'intérêt de ses employés.

Optimiser la prévoyance vieillesse et sa situation fiscale

Naturellement, Sandra et son mari se demandent si le fait de majorer son taux d'occupation est avantageux financièrement, étant donné que cette option les fera passer dans une tranche d'imposition plus élevée. Seul un calcul détaillé permet de répondre à cette question.

Sandra sait qu'il existe des possibilités d'optimisation, comme les cotisations au pilier 3a ou le rachat d'années manquantes dans le cadre de la LPP, solutions toutes deux fiscalement déductibles. Sandra étant à nouveau rattachée à une caisse de pension, elle peut verser un montant maximal annuel de 6 566 francs sur son compte 3a, ce qui entraînera une réduction d'impôt de près de 2 000 francs mais réduira encore davantage ses revenus. Sandra doit donc définir ses priorités: si ses revenus supplémentaires sont destinés à couvrir ses propres dépenses ou celles de sa famille, elle optera pour la variante sans prévoyance. Au contraire, si elle veut planifier ses entrées d'argent à long terme et n'a pas besoin des fonds dans l'immédiat, elle pourra se constituer une réserve non négligeable pour ses vieux jours grâce au pilier 3a.

Comparaison fiscale avec revenus supplémentaires et pilier 3a

| Ancienne situation | Canton BS | Conf. | Nouvelle situation | Canton BS | Conf. |
|-------------------------|-----------|---------------|--|-----------|---------------|
| Revenu imposable | 42 400 | 72 600 | Revenu imposable | 65 400 | 90 700 |
| Ancienne charge fiscale | 9 964 | 900 | Nouvelle charge fiscale | 15 369 | 1 680 |
| | | 10 864 | Charge fiscale supplémentaire | | 6 185 |
| | | | Revenu disponible | | |
| | | | Revenu supplémentaire net de Sandra (avant: 6 000) | | 23 000 |
| | | | ./ charge fiscale supplémentaire | | -6 185 |
| | | | Montant restant | | 16 815 |
| | | | Variante sans pilier 3a | | |
| | | | Mesure d'optimisation fiscale | | |
| | | | Versement maximal sur compte 3a | | -6 566 |
| | | | Économie d'impôt | | +1 950 |
| | | | Montant restant après impôts et cotisation prévoyance | | 12 199 |
| | | | Variante avec pilier 3a | | |

Vous aimeriez, vous aussi, effectuer une analyse de prévoyance ou financière?

Dans ce cas, contactez-nous via evaline au 0800 811 810 ou par e-mail à eva@bankcoop.ch pour convenir d'un rendez-vous sans engagement.

Si vous désirez en apprendre plus sur le **programme eva** ou vous abonner à notre **evaletter (courrier électronique)**: www.banquecoop.ch/eva. Sur ce site, vous pourrez également consulter notre **calendrier des manifestations** qui, nous n'en doutons pas, ne manquera pas de vous intéresser. Nous nous réjouissons de vous accueillir.