

Réintégrer la vie active: tout prévoir

Dans notre précédente Newsletter, nous détaillions les divers aspects de la prévoyance pour les femmes mariées. Aujourd'hui, nous souhaiterions vous présenter le cas de figure d'une femme souhaitant réintégrer la vie active.

Alice, 38 ans, veut reprendre pied dans le monde du travail après avoir consacré dix années à sa famille. Elle a retrouvé un poste à 20% auprès de son ancien employeur où un collègue vient de réduire son temps de travail pour suivre une formation. En outre, Alice a postulé pour un second emploi à 30% cette fois, car elle désire pleinement mettre à profit le temps sa disposition, ses enfants étant à l'école presque toute la journée. «Je préfère une activité patchwork que pas de travail du tout», estime Alice.

Couverture d'assurance de l'entreprise

Alice travaille 9 heures pour le premier employeur et 12 pour le second. Etant donné qu'elle exerce une acti-



Paiement du salaire en cas de maladie (jusqu'à la rente AI)

Employeur A

Paiement du salaire 100% pendant 3 mois

Indemnité journalière 80% pendant 21 mois

Employeur B

Paiement du salaire 100% pendant 6 mois

Ensuite, fin des prestations

tivité professionnelle pendant plus de 8 heures par semaine, ses employeurs doivent l'assurer auprès de l'assurance accidents obligatoire, non seulement contre les accidents du travail, mais aussi contre les accidents non-professionnels pouvant survenir durant son temps libre ou sur le chemin du travail. Par conséquent, elle peut renoncer à la couverture accidents intégrée dans l'assurance maladie de base. Pour ce faire, elle doit demander une attestation à son employeur. En cas d'accident, Alice aura donc droit à une indemnité journalière correspondant à 80% de son salaire (les deux emplois réunis). Selon le moment de l'accident, ce sera l'assurance de l'un ou de l'autre employeur qui assumera les frais pour les deux salaires, les frais de guérison, les rentes d'invalidité et de survivant, tout comme les éventuels coûts supplémentaires. La LAA offre une très large protection d'assurance.

La situation se présente tout autrement en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie. En effet, il n'existe pas de prestation minimale obligatoire. Vu qu'aucun des employeurs n'a signé de contrat de travail collectif comprenant de telles dispositions, ce sont les dispositions légales en matière d'obligation de verser le salaire qui sont applicables. Concrètement, cela signifie que,

durant sa première année de service, Alice touchera son salaire uniquement pendant trois semaines. Heureusement, les deux employeurs ont adopté une politique plus favorable à leurs collaborateurs et versent, une fois achevée la période d'essai de trois mois, le salaire intégral pendant trois, respectivement six mois. De surcroît, l'un des employeurs a contracté une assurance d'une indemnité journalière qui prévoit le paiement de 80% du salaire et ce, jusqu'à deux ans après la survenance du sinistre.

Travail à temps partiel/ carrières patchwork et LPP

Malheureusement, les deux salaires sont inférieurs au seuil de 19 890 francs qui permettrait à Alice d'adhérer aux caisses de pension. Chez le premier employeur, elle gagne 12 000 francs par an et chez le second 18 000. Si Alice réalisait son revenu global de 30 000 francs auprès d'une seule société, rien ne s'opposerait à son entrée dans la caisse de pension. Toutefois, malgré cette situation, les portes de la prévoyance professionnelle ne lui sont pas fermées.

Si Alice a de la chance, l'employeur dispose d'une variante LPP dont le règlement permet une adhésion en dehors du cadre de l'entreprise.

Pour Alice, cela signifie concrètement que l'intégralité de son salaire (30 000 francs) est assurée auprès de cette caisse de pension et que chaque employeur s'acquitte de sa part. Il s'agit là d'un droit légal et les employeurs ne peuvent pas s'y opposer. Force est de constater néanmoins que la plupart des règlements LPP excluent dès le départ de telles solutions, probablement pour éviter des complications inutiles et des charges administratives supplémentaires.

Alice dispose d'une autre solution: adhérer à une institution supplétive. Une affiliation facultative est possible dans tous les cas et les employeurs sont tenus de participer au financement. Le désavantage de cette option réside dans les contributions élevées aux coûts d'administration de cette institution.

Pour finir, il existe une troisième variante pour qu'Alice dispose au moins d'une prévoyance partielle. Si elle n'est pas affiliée à une caisse de pension, elle pourra verser au maximum 20% de son revenu dans le pilier 3a. Pour un salaire de 30 000 francs, le versement correspond à la coquette somme de 6000 francs par an qui peut être déduite des impôts. Contrairement à la caisse de pension qui assure non seulement le risque vieillesse, mais aussi celui de décès et d'in-

validité, le pilier 3a est réservé à la prévoyance vieillesse. Toutefois, moyennant une analyse de sa prévoyance, elle devrait vérifier si les prestations du premier pilier (rente invalidité et survivants) seraient suffisantes pour elle et sa famille en cas de maladie et si elle n'aurait pas intérêt à consacrer une partie de son montant de prévoyance à la conclusion d'une assurance risque. En cas d'accident, elle est suffisamment couverte par la LAA. Le grand désavantage pour Alice de cette troisième variante réside dans le fait que les employeurs ne participent absolument pas à son financement.

Au niveau de la LPP, les emplois à temps partiels s'accompagnent d'un autre problème et ce, même s'il s'agit d'un seul employeur: la déduction de coordination. Normalement, le calcul des prestations LPP ne se base pas sur le salaire brut intégral, mais sur un salaire réduit de 23 205 francs, appelé alors salaire assuré ou salaire coordonné. Malheureusement, cette déduction de coordination ne prend pas compte du fait si l'assuré travaille à temps complet ou non. Les bas salaires subissent donc une réduction disproportionnée. Dans le cas d'Alice, le salaire assuré n'atteint plus que 6795 francs, une somme insuffisante pour se constituer une épargne pour la vieillesse ou disposer d'une bonne protection contre les risques. Si Alice travaillait

à 100% et touchait 60 000 francs, son salaire assuré atteindrait 36 795 francs. En réalité, ce problème serait simple à résoudre, si l'employeur voulait bien apporter son aide. En effet, le règlement de la caisse de pension peut prévoir que la déduction de coordination soit proportionnelle au pourcentage de travail.

Déduction de coordination ordinaire

Emploi à 50% Salaire 30 000	Déduction de coordination de 100% -23 205
	Salaire assuré 6795

Déduction de coordination proportionnelle

Emploi à 50% Salaire 30 000	Déduction de coordination de 50% -11 603
	Salaire assuré 18 397

Les différences sont considérables. Alice n'en était pas consciente. En toute connaissance de cause, elle décide, dans un premier temps, de réintégrer la vie active en travaillant pour deux employeurs, pour chercher ensuite un emploi à 50% auprès d'une seule entreprise qui, outre un travail intéressant, lui offrira aussi des bonnes prestations sociales.

Contact

evaline: 0800 811 810, eva@bankcoop.ch, www.banquecoop.ch/eva

Lien utiles

www.ausbildung-weiterbildung.ch

www.aeis.ch (Fondation institution supplétive LPP)

www.bankcoop.ch/fr/index/privatkunden/vorsorgen/vorsorgeberatung.htm