

Quand le travail flexible bouscule la prévoyance professionnelle des PME



Alain Grand

Responsable technique prévoyance, Tellico

Le travail à temps partiel est depuis longtemps une réalité, et les missions temporaires font désormais partie intégrante de la planification du personnel dans de nombreux secteurs. Dans la prévoyance professionnelle, ces modèles de travail flexibles se heurtent toutefois à un système conçu le plus souvent pour des rapports de travail stables. Pour les employeurs, cela signifie une charge administrative supplémentaire; pour les collaboratrices et collaborateurs, il existe un risque de lacunes de prévoyance.

Le travail à temps partiel et temporaire implique des exigences spécifiques pour les employeurs en matière de prévoyance professionnelle. La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) repose fondamentalement sur des rapports de travail stables et des salaires mensuels réguliers. Or, la réalité du marché du travail est aujourd'hui bien différente: taux d'occupation variables, engagements à durée déterminée, salaires horaires et durées d'activité irrégulières sont très répandus.

Pour les employeurs, cela signifie qu'en cas d'entrée dans la caisse de pension, le salaire assuré et les cotisations doivent souvent être estimés, ajustés en continu et corrigés a posteriori. En cas de nombreux départs et arrivées, la charge administrative ainsi que le risque d'erreurs augmentent sensiblement.

Les conséquences sont particulièrement marquées pour les PME. Celles-ci ne disposent souvent pas de services RH ou de prévoyance spécialisés. Les traitements a posteriori complexes, les annonces tardives ou les corrections mobilisent des ressources importantes et entraînent des demandes de clarification, tant en interne qu'auprès de l'institution de prévoyance.

En cas de prestation, ces imprécisions peuvent engendrer des incertitudes ou des discussions. Parallèlement, une solution de prévoyance équitable et transparente joue un rôle croissant dans l'attractivité de l'employeur, notamment dans les secteurs confrontés à une forte concurrence.

Réduire la charge administrative

Pour réduire efficacement la charge administrative en cas de missions irrégulières, il est essentiel d'éviter les estimations liées au système. Une facturation des cotisations basée sur le salaire horaire repose directement sur le salaire effectivement versé. Les cotisations LPP sont alors calculées sur la base des heures réellement effectuées, et non sur des salaires mensuels prévisionnels. Cette approche permet de limiter les corrections, de simplifier les processus et de mieux refléter la réalité actuelle du marché du travail.

La numérisation joue également un rôle central dans ces démarches. Des interfaces automatisées avec la comptabilité salariale et des processus d'annonce numériques réduisent le travail manuel et améliorent la qualité des données. Concrètement, cela se traduit, pour les employeurs, par davantage de prévisibilité et de transparence au quotidien.

Lorsque les cotisations sont facturées sur la base du salaire effectivement versé et gérées via des processus numériques, une grande partie du travail de suivi disparaît. Les équipes RH et payroll sont ainsi soulagées, tandis que la transparence envers les collaboratrices et collaborateurs augmente, puisque la prévoyance correspond réellement à l'engagement fourni. ■