SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

MAI 2025
NEWSLETTER **05**

Chère lectrice, cher lecteur,

Le premier article met en lumière les nouveautés légales et les décisions de justice importantes en matière de salaires en Suisse. Le deuxième article explique les différents aspects juridiques du détachement de Suisse à l'étranger. Dans le troisième article, vous trouverez un aperçu complet des prestations complémentaires. Dans le dernier article, vous apprendrez quand les employeurs peuvent prononcer des licenciements et quels sont les délais de protection à respecter.

Cordialement,

Thierry Rossier, spécialiste en assurances sociales, directeur de Delegis

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

- Thème d'actualité: Nouveautés majeures en paie 1
- Thème d'actualité: Détachement 5
- Best practice: Prestations complémentaires 8
- Thème d'actualité: Résiliations et délais de protection 11

Nouveautés et décisions de justice exemplaires dans le domaine des salaires en Suisse depuis 2025

Avec les modifications légales entrées en vigueur depuis 2025 et l'évaluation des décisions de justice pertinentes, les équipes RH et Payroll ont reçu une orientation claire.

Par Reto Schlumpf et Svetlana Talovic

Les changements dans le droit des assurances sociales, le traitement des salaires, les remboursements de frais et la déclaration des indemnités journalières dans le certificat de salaire ont une influence directe sur la pratique. Pour les responsables RH et les experts en paie, il est essentiel de comprendre et de mettre en œuvre ces nouveautés afin de minimiser les risques de conformité.

Décisions judiciaires commentées en matière de salaires

La jurisprudence de ces dernières années a déjà posé des bases importantes pour la pratique. Nous présentons ci-dessous des décisions pertinentes qui resteront importantes en 2025 ou qui établiront de nouvelles normes.

Jugement sur la loi sur l'égalité (égalité entre hommes et femmes)

Dans un arrêt qui fera date, le Tribunal fédéral (ATF 147 I 73, 12 mars 2021) a décidé que les employeurs sont tenus de procéder à des analyses régulières des salaires afin de garantir l'égalité des sexes. A partir de 2025, l'application de cet arrêt sera contrôlée de manière encore plus stricte par la révision de la loi sur l'égalité. Les entreprises devront s'assurer qu'elles versent des salaires non discriminatoires et documenter les résultats des analyses salariales. De plus amples informations à ce sujet peuvent être consultées sur le site Internet du Tribunal fédéral suisse.

Qu'est-ce qu'un détachement?

Le mot détachement est régulièrement prononcé dans le monde de l'entreprise. Qu'entend-on par là? Les différentes significations dans les différents domaines juridiques sont expliquées ci-dessous.

■ **Par Brigitte Zulauf**

Définition selon l'administration fédérale Admin.ch

«Il y a détachement de travailleurs lorsqu'un employeur envoie des travailleurs dans un autre pays que celui où il a son siège et où les travailleurs effectuent habituellement leur travail. Il y fournira une prestation de travail en son nom et pour son compte. Pour les travailleurs détachés, leur contrat de travail reste valable et ils sont toujours soumis aux assurances sociales de leur pays d'origine.»[1]

Qu'est-ce que cela pourrait être concrètement?

Les collaborateurs d'une entreprise effectuent par exemple une mission temporaire pour un client dans un autre pays. Ou encore, des collaborateurs sont envoyés dans une entreprise affiliée pour y acquérir de l'expérience qui profitera ensuite à l'entreprise d'envoi.

Les détachements concernent avant tout les domaines du droit du travail, du droit fiscal, du droit de séjour du pays de destination ainsi que les questions de sécurité sociale. Selon le lieu d'affectation, d'autres thèmes doivent être pris en compte dans ce contexte. Il existe par exemple des secteurs spécialement réglementés. Les explications suivantes concernent les détachements depuis la Suisse vers l'étranger.

Le détachement dans le droit de la sécurité sociale

Il faut vérifier si la Suisse a conclu une convention de sécurité sociale avec le pays dans lequel la personne concernée est détachée. Si une telle convention existe, il faut vérifier si les conditions d'un détachement relevant du droit des assurances sociales sont remplies. Selon l'extrait des Directives sur l'assujettissement à l'assurance (DAA) CM 2072, les conditions sont formulées comme suit:

- *«Toutes les conventions prévoient que les travailleurs détachés dans un État contractant pour une durée déterminée restent soumis à l'AVS/AI/APG et AC:*
- *lorsqu'ils sont détachés temporairement sur le territoire de l'Etat contractant par une entreprise ayant son siège en Suisse pour y effectuer un travail,*
- *s'ils étaient assurés immédiatement avant le détachement; soit pour une durée d'assurance préalable d'**un mois** et*
- *s'il est prévu qu'ils soient à nouveau employés en Suisse à l'issue de la période de détachement; en principe, les mêmes employeurs devraient avoir l'intention de continuer à employer les travailleurs.*
- *Les dispositions relatives au détachement prévues dans les conventions de sécurité sociale ne concernent que les salariés, à l'exception des conventions avec le Japon, la Tunisie et le Royaume-Uni, qui prévoient également le détachement pour les indépendants (voir CM 2044.1 ss par analogie)».*

En cas de détachement dans le cadre du champ d'application de l'accord sur la libre circulation des personnes CH-UE, resp. CH-AELE (art. 12 par. 1 R 883/2004), d'autres conditions sont examinées: (Extrait de RZ 2024 WVP):

- *«l'employeur détachant exerce depuis un certain temps déjà des activités économiques significatives dans le pays d'origine;*
- *il existe, de manière vérifiable, un lien direct relevant du droit du travail entre l'employeur qui détache un travailleur et ce dernier pendant toute la durée du détachement,*
- *ce qui signifie notamment que l'employeur a le droit de licencier et qu'il détermine également dans les grandes lignes les activités à exercer;*
- *ils ne sont en principe pas engagés pour remplacer une autre personne salariée dont la période de détachement a expiré».*

Si les conditions sont remplies et qu'il existe une convention de sécurité sociale, la personne peut en règle générale rester assurée auprès des assurances sociales suisses. L'employeur doit remplir la «Demande de maintien du droit suisse des assurances sociales pendant une activité temporaire» et la remettre à la caisse de compensation compétente. Les différentes conventions prévoient différentes durées maximales de détachement.[2] Les différentes branches d'assurance LAA, LAMal, LPP et, le cas échéant, IJM doivent être examinées séparément en fonction de la convention concernant la couverture à l'étranger. La question de savoir si des cotisations supplémentaires peuvent être exigées dans le pays d'envoi conformément au droit local dépend de la convention de sécurité sociale concernée. En outre, une solution de caisse maladie internationale pourrait également être judicieuse.

Un aperçu des prestations complémentaires

Monsieur Zwingli habite à Zurich. Il a travaillé pendant trente ans dans une librairie et est aujourd'hui retraité. Sa femme est décédée il y a quelques années. Ses deux filles lui ont déjà donné chacune un petit-fils. Il a acheté la maison dans laquelle il vit il y a de nombreuses années. Aujourd'hui, le coût élevé de la vie l'inquiète de plus en plus. Il a donc l'intention de demander des prestations complémentaires.[1] Mais qu'est-ce que les prestations complémentaires? M. Zwingli y a-t-il vraiment droit? Quels types de prestations complémentaires existe-t-il? Et que se passera-t-il si Monsieur Zwingli décède un jour – ses filles devront-elles rembourser les prestations complémentaires perçues? Nous répondrons ci-après à ces questions et à d'autres concernant les prestations complémentaires.

Par Valentina Hohl

Que sont les prestations complémentaires?

Dans les années 1960, de nombreuses personnes qui ne pouvaient pas ou plus travailler vivaient en dessous du seuil de pauvreté en Suisse, malgré l'introduction de l'AVS en 1948 et de l'AI en 1960. Les prestations complémentaires ont été introduites en 1966 afin de garantir un revenu adéquat à ces personnes.[2] Conçues à l'origine comme une solution transitoire, les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI ont été inscrites dans la Constitution fédérale le 1er janvier 2008.[3] Aujourd'hui, les prestations complémentaires font partie intégrante de la prévoyance étatique, c'est-à-dire du 1er pilier.[4]

Dans l'exemple présenté au début, Monsieur Zwingli se fait du souci en raison du coût élevé de la vie. En principe, il a droit à des prestations complémentaires. Ainsi, les prestations complémentaires contribuent de manière ciblée à prévenir la pauvreté en Suisse.

Certains cantons connaissent des prestations financières supplémentaires pour les personnes dans le besoin, souvent appelées prestations complémentaires ou PC Familiales. Celles-ci ne font toutefois pas partie du système des prestations complémentaires de la Confédération. Le canton de Zurich connaît par exemple encore ce que l'on appelle les «aides» et les «subsides».[5] Les prestations complémentaires extraordinaires cantonales sont exclusivement réglées au niveau cantonal et ne sont pas prises en compte dans cet article.

Qui a droit aux prestations complémentaires?

Les prestations complémentaires ne sont pas accordées automatiquement. Il faut en faire la demande auprès de l'organisme compétent au moyen du formulaire de demande officiel. Monsieur Zwingli habite à Zurich, c'est pourquoi il doit déposer sa demande auprès de l'Office des prestations complémentaires à l'AVS/AI à Zurich. Le formulaire de demande de la ville de Zurich comprend tout de même six pages et peut être téléchargé en ligne.[6] L'Office des prestations complémentaires de la ville de Zurich examine alors en particulier si Monsieur Zwingli, premièrement, perçoit une rente AVS ou AI, deuxièmement, a son domicile en Suisse et, troisièmement, ne peut pas couvrir ses propres besoins vitaux.[7]

Rente AVS ou AI

Pour avoir droit aux prestations complémentaires, il faut percevoir une rente AVS ou AI. Une allocation pour impotent ou des indemnités journalières de l'AI peuvent également donner droit à des PC.[8] Monsieur Zwingli perçoit une rente AVS, il remplit donc la première condition.

Domicile

Seules les personnes résidant en Suisse peuvent bénéficier de prestations complémentaires.[9] Les citoyens et citoyennes de l'UE sont soumis aux mêmes conditions que les Suisses et Suissesses. Les personnes originaires de pays tiers doivent en général avoir vécu dix ans sans interruption en Suisse, les réfugiés et les apatrides cinq ans. Comme M. Zwingli habite à Zurich, donc en Suisse, il remplit également la deuxième condition.

Besoins vitaux non couverts et plafond de la fortune

Les ayants droit sont les personnes dont les besoins vitaux ne sont pas couverts, c'est-à-dire que les dépenses reconnues sont supérieures aux revenus pris en compte.

En outre, seules les personnes seules avec une fortune inférieure à CHF 100 000.– et les couples avec une fortune inférieure à CHF 200 000.– ont droit aux prestations complémentaires.[10] La situation est plus compliquée lorsqu'il existe encore un bien immobilier. La valeur des biens immobiliers occupés par leur propriétaire fait partie de la fortune déterminante, les dettes hypothécaires pouvant être déduites de la valeur du bien immobilier. Pour les personnes seules ou les couples qui vivent à la maison, une fran-