

SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

FÉVRIER 2022

NEWSLETTER **02**



Chère lectrice, cher lecteur,

Chaque année, les déclarations de salaires font partie du paysage immuable. Mais que faire si des changements de rémunération ont eu lieu en cours d'année, quand les annoncer?

La révision de l'AI est en cours, elle fait partie des principales nouveautés de 2022, notamment l'introduction du système de rentes sans paliers qui a également un impact sur les règlements des caisses de prévoyance.

Dans les modifications, il faut également tenir compte du changement qui concerne la part privée des véhicules de fonction.

Je vous souhaite une excellente lecture de cette édition.

Oksan Cöcel, spécialiste en assurances sociales et en gestion du personnel

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

- Best Practice: changements de salaires en cours d'année 1
- Actualités: évolution de l'AI 4
- Actualités: tendances sur le marché des assurances intégrales 7
- Actualités: véhicules d'entreprise 8
- Exemples de calculs: imputation des indemnités journalières en cas de maladie 10
- Thème du mois: les assurances sociales en 2022 12

Déclarations de salaires en cas de modifications des rémunérations en cours d'année

Les déclarations annuelles de salaire sont inscrites dans les agendas des responsables RH et des experts en salaires. Une tâche qui ne les empêche pas de dormir, n'est-ce pas? Car un salaire reste un salaire et toute modification en cours d'année ne doit pas être communiquée à l'institution de prévoyance. Ou bien?

■ Par Benjamin Dubach et Marc Hürzeler

Salaire de la prévoyance professionnelle = salaire AVS?

La prévoyance professionnelle est étroitement liée à l'AVS, ce qui se traduit déjà par le

fait que seules les personnes assurées dans l'AVS sont assurées aussi dans la prévoyance professionnelle, que ce soit sous forme obligatoire ou volontaire.¹ Contrairement à l'AVS,

la prévoyance professionnelle ne constitue pas une assurance qui couvre toute la population, elle n'assure obligatoirement que les salariés² et permet aux indépendants de s'y soumettre volontairement.³

La parenté entre l'AVS et la prévoyance professionnelle se manifeste également au niveau du salaire. La loi prévoit qu'en matière de **salaire dans la prévoyance professionnelle, on se base en principe sur le salaire AVS déterminant**.⁴ La LAVS ne contient toutefois aucune définition efficace du salaire. La loi se contente de constater que toute rémunération d'un travail salarié effectué pour une durée déterminée ou indéterminée⁵ est considérée comme un salaire déterminant.⁶ Un coup d'œil sur le règlement (art. 7 RAVS) per-



Concentration sur la réintégration: les mesures de révision de l'AI au 1^{er} janvier 2022

Dans une édition antérieure, nous avons abordé les évolutions récentes de l'AI et notamment le nouveau système de rentes sans paliers. La révision de l'AI au 1^{er} janvier 2022 contient d'autres points déterminants pour les assurés, les employeurs et les autres personnes impliquées.

■ Par Marco Riedi

Introduction

Le fait que l'assurance invalidité ne soit plus une simple assurance de rente, mais qu'elle insiste davantage sur la réintégration est déjà le résultat des révisions précédentes. Toutefois, il s'est avéré par le passé que l'effet prévu n'a pas eu les effets escomptés pour tous les groupes cibles.

L'actuelle révision de l'AI, également connue sous le nom de «poursuite de l'évolution», doit améliorer le système de l'assurance invalidité **en mettant encore plus l'accent sur la réintégration**. Pour se rapprocher de cet objectif, diverses mesures sont prévues, celles-ci permettant notamment d'exploiter encore mieux le potentiel de réadaptation et d'améliorer l'aptitude au placement.

Mesures prévues pour les enfants entre 0 et 13 ans

Les infirmités congénitales reconnues, qui sont énumérées dans l'ordonnance relative aux infirmités congénitales,¹ ont pour conséquence que l'assurance invalidité prend alors en charge les coûts du traitement médical nécessaire pour les enfants et les jeunes. Dans ce groupe, l'assurance invalidité se substitue donc à l'assurance des soins obligatoires. Ce principe est maintenu dans le cadre de l'évolution de l'AI. Reste également inchangé le fait que d'autres prestations, telles que les moyens auxiliaires et les mesures d'ordre professionnel, sont prévues en plus de ces mesures médicales.

Jusqu'à présent, la législation ne définissait pas clairement quand une atteinte était considérée comme une infirmité congénitale et quand elle était incluse dans la liste des infirmités congénitales reconnues.

CHANGEMENTS IMPORTANTS



- La nouvelle version de l'art. 13 de la loi sur l'assurance invalidité mentionne les critères correspondants
- La liste des infirmités congénitales reconnues est mise à jour
- Les maladies rares seront ajoutées à la liste
- Par contre, les infirmités congénitales dont le traitement nécessite peu de moyens en raison des progrès de la médecine ne seront plus prises en compte dans le catalogue de prestations de l'AI. C'est l'assurance maladie qui devra à l'avenir les prendre en charge, ce qui pourra avoir des conséquences financières pour les assurés: certes, aucune franchise ordinaire n'est prévue pour les enfants dans l'assurance obligatoire des soins, mais une quote-part de 50% du montant maximal annuel (concrètement CHF 350.-).²

Afin de pouvoir mettre en place à l'avenir les mesures nécessaires de manière encore plus ciblée et au bon moment, et en particulier pour les coordonner, il est **prévu que les offices AI gèrent désormais un Case Management**. Cela doit aussi permettre de faciliter la coordination ultérieure avec les mesures professionnelles, ce qui entraînera une collaboration renforcée entre les offices AI et les médecins traitants.

Adolescents et jeunes de 13 à 25 ans assurés et atteints de troubles psychiques

Les adolescents et les jeunes adultes ne doivent pas commencer leur vie professionnelle comme bénéficiaires d'une rente. C'est précisément pour cette raison que les personnes de ce groupe cible ont besoin d'un soutien encore plus spécifique et efficace dans la phase de transition entre l'école et la formation ou entre la formation et la vie pro-

fessionnelle. L'assurance invalidité développe à cet égard des instruments afin de pouvoir mieux accompagner et encourager ces transitions. De même, les mesures médicales en cas de réadaptation professionnelle seront désormais versées jusqu'à l'âge de 25 ans.

Comme pour les adultes, des mesures de détection précoce et d'intégration socio-professionnelle sont désormais prévues pour les jeunes. En outre, l'assurance invalidité a la possibilité de cofinancer les offres transitoires cantonales et le Case Management de la formation professionnelle dans les cantons. Les jeunes qui, en raison de leur handicap, sont confrontés à des difficultés dans le choix d'une profession ont droit, en plus de l'orientation professionnelle, à des mesures préparatoires en vue de l'entrée en formation.

La première formation professionnelle doit, dans la mesure du possible, avoir lieu sur le premier marché du travail. **L'indemnité journalière de l'assurance invalidité, connue jusqu'à présent sous le nom de «petite indemnité journalière», est remplacée par «l'indemnité journalière pendant la première formation professionnelle».** Les apprentis reçoivent de leur employeur le salaire contractuel. De son côté, l'employeur est indemnisé par la caisse de compensation avec cette même indemnité journalière pendant la première formation professionnelle, au sens d'un paiement compensatoire.

Assurés souffrant de troubles psychiques

L'état de santé des personnes souffrant de troubles psychiques peut être très fluctuant. Pour faire face à cette situation, les mesures de soutien doivent présenter une certaine flexibilité. **Ainsi, la mesure de détection précoce, qui existe depuis la 5^e révision de l'AI, est étendue aux assurés qui sont déjà menacés d'une incapacité de travail.** Cela doit notamment permettre de garantir que les mesures de l'AI interviennent encore plus tôt dans l'optique d'un conseil et d'un accompagnement axés sur les objectifs et surtout sur la réadaptation.

Le développement de l'AI a également un impact sur l'assurance chômage. Les per-



Changement de pratique pour les véhicules de société depuis le 1^{er} janvier 2022

Le forfait pour la part des véhicules de société a été adapté de 9,6% à 10,8% au 1^{er} janvier 2022. Mais d'autres réflexions doivent être menées au sein du service des salaires concernant les modifications apportées par les autorités fiscales.

■ Par Thomas Bodmer et Andreas Kretz



Si l'employeur met à disposition un véhicule de fonction, il convient de distinguer les cas suivants:

- Le véhicule est utilisé exclusivement pour des trajets professionnels et est stationné

sur le lieu de travail. **Dans ce cas, aucune part privée ne doit être décomptée**

- Le collaborateur utilise le véhicule de fonction aussi bien à des fins professionnelles que pour se rendre de son domicile à son

lieu de travail. Les autres trajets privés ne sont pas autorisés. Dans ce cas de figure également, **aucune part privée ne doit être décomptée**, mais la case «F» doit être cochée sur le certificat de salaire

- Il s'agit d'une utilisation «mixte» du véhicule de société. Les collaborateurs peuvent également l'utiliser pour des trajets privés. Comme dans le deuxième cas, il faut cocher la case «F» et **déclarer en plus une part privée comme salaire en nature**. Celle-ci peut être calculée de manière forfaitaire ou effective. Le forfait annuel s'élève à 9,6% ou 0,8% du prix du véhicule hors TVA.

Modifications depuis le 1^{er} janvier 2022 – du point de vue fiscal

Désormais, la part privée n'est plus de 9,6% par an, mais de **10,80% du prix d'achat** (soit 0,9% par mois au lieu de 0,8%).

En ce qui concerne la part privée, la pratique connaît encore un montant minimum de CHF 150.– par mois. Si aucune modification n'est apportée, le montant minimum s'applique désormais à partir d'une valeur de véhicule de CHF 16 667.– (jusqu'à présent: CHF 18 750.–).

Solutions alternatives

Les explications des autorités fiscales partent généralement du cas standard où la majeure partie des frais de voiture pour les véhicules d'entreprise est payée directement par l'employeur et où le collaborateur n'a pratiquement pas de frais. Il existe cependant, comme

Répartition des coûts

Dans la pratique, on rencontre de très nombreuses configurations différentes:

EXEMPLES DE LA PRATIQUE



- Toutes les dépenses d'acquisition, de crédit-bail ainsi que tous les frais d'entretien et de carburant sont payés par l'entreprise
- Réglementations plus restrictives, par exemple: les collaborateurs prennent en charge les frais de carburant qu'ils encourrent lors de voyages à l'étranger pour cause de vacances ou de congés non-payés. Dans ce contexte, il n'est en principe pas prévu que l'employeur participe aux frais d'assurance, mais il les prend en charge pour les voyages à l'étranger. Et/ou: l'entreprise ne rembourse les frais de parking public et de nettoyage des véhicules que si ceux-ci sont considérés comme raisonnables dans le cadre du contrôle des frais
- Les collaborateurs participent à certains frais, payent par exemple une partie des frais de crédit-bail et s'offrent en contrepartie des véhicules plus chers que ceux que l'employeur autoriserait autrement
- Les collaborateurs supportent les coûts de la part privée, par exemple en la déduisant de leur fiche de paie
- Les véhicules sont détenus à titre privé par les collaborateurs. L'employeur verse cependant chaque mois ou chaque année des contributions forfaitaires aux collaborateurs qui ont droit à un véhicule de société