

## COVID-19

# Défis et enseignements pour les acteurs de la prévoyance

Le COVID-19 n'épargne pas le domaine de la prévoyance professionnelle. Il pose aux institutions de prévoyance de nouveaux défis, auxquels elles doivent apporter des réponses dans un temps record.

---

**EN BREF**

Les institutions de prévoyance peuvent examiner, au cas par cas, si un report des échéances de paiement des cotisations peut être envisagé à bien plaisir. Dans cette hypothèse, il conviendra de conclure un accord ad hoc avec l'employeur affilié, sous la forme écrite.

---

Le présent article a pour objectif d'identifier certaines des questions pratiques qui se posent aux gérants des institutions de prévoyance dans le cadre de cette crise et d'attirer leur attention sur certaines des problématiques auxquelles ils sont subitement confrontés.

**Paiement des cotisations LPP**
*RHT et cotisations LPP*

Les employeurs, confrontés à la baisse de leur activité, recourent aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) prévues aux art. 31 et suivants de la loi sur l'assurance chômage (LACI).

Lorsqu'elle reconnaît un droit aux indemnités, la caisse de compensation à laquelle l'employeur est affilié verse une indemnité qui s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération (art. 34 al. 1 LACI).

Selon l'art. 34 al. 2 LACI, pour fixer le montant de l'indemnité, est déterminant jusqu'à concurrence de 148 200 de francs le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la réduction de l'horaire de travail. Dans ce salaire sont comprises les indemnités de vacances et les allocations régulières convenues contractuellement, dans la mesure où elles ne sont pas versées pendant la période où l'horaire est réduit et à condition qu'elles ne soient pas des indemnités pour inconvénients liés à l'exécution du travail.

En vertu de l'art. 37 let. c LACI, l'employeur est tenu de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée

de travail était normale. Il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire.

Cette obligation s'étend aux cotisations au 2<sup>e</sup> pilier dues selon la LPP. Alors même qu'un droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a été reconnu, l'employeur est donc tenu de continuer à payer les cotisations réglementaires.

Par ailleurs, l'art. 39 al. 2 LACI, qui prévoit que la caisse de compensation accorde à l'employeur une bonification correspondant au montant de la part patronale des cotisations AVS, AI, APG et AC, ne trouve pas d'équivalent pour ce qui est des cotisations LPP. L'employeur n'obtient donc aucune compensation ou avantage lié au paiement des cotisations LPP pendant la durée de versement des indemnités pour réduction de l'horaire de travail.

L'ordonnance du Conseil fédéral suisse du 20 mars 2020 sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (COVID-19) n'a pas apporté de modifications sur les points exposés ci-dessus.

*Délais de paiement et utilisation temporaire de la RCE*

Parmi les mesures adoptées en urgence par le Conseil fédéral le 20 mars 2020, les entreprises frappées par la crise ont désormais la possibilité de reporter provisoirement, et sans intérêt, le versement des cotisations aux assurances sociales AVS, AI, APG et AC.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [https://www.wbf.admin.ch/wbf/fr/home/dokumentation/nsb-news\\_list.msg-id-78515.html](https://www.wbf.admin.ch/wbf/fr/home/dokumentation/nsb-news_list.msg-id-78515.html)



**Anne Troillet**  
Troillet Meier Raetz



**Céline Moullet**  
Troillet Meier Raetz

Contrairement au régime instauré pour les cotisations AVS, aucune possibilité de différé – accompagné d’une renonciation aux intérêts moratoires – n’est prévue s’agissant des cotisations LPP.

En l’absence de disposition réglementaire idoine, l’art. 66 al. 4 LPP s’applique au délai de paiement des cotisations LPP. Ainsi, l’employeur doit verser les cotisations LPP au plus tard à la fin du premier mois suivant l’année civile ou l’année d’assurance pour laquelle les cotisations sont dues. Passé ce délai, l’employeur est en retard et l’institution de prévoyance peut prélever des intérêts moratoires.

Afin d’atténuer les problèmes de liquidités liés au paiement des cotisations LPP, le Conseil fédéral a adopté, le 25 mars 2020, une ordonnance sur l’utilisation de réserves de cotisations d’employeur (RCE) pour le paiement des cotisations des salariés à la prévoyance professionnelle en relation avec le coronavirus.<sup>2</sup> Dès à présent, les employeurs peuvent, de manière temporaire, utiliser la RCE qu’ils ont constituée afin de payer la part des cotisations du salarié à l’institution de prévoyance. A noter que cette mesure ne porte pas à conséquence pour les salariés: la part de leur cotisation est toujours déduite du salaire et créditée sur leur avoir de vieillesse.

Sous réserve de disposition réglementaire contraire, les institutions de prévoyance peuvent examiner, au cas par cas, si un report des échéances de paiement des cotisations peut être envisagé à bien plaisir. Dans cette hypothèse, il conviendra de conclure un accord ad hoc avec l’employeur affilié, sous la forme écrite.<sup>3</sup>

### Protection des données

Le télétravail qui est mis en œuvre par bon nombre d’acteurs de la prévoyance professionnelle implique en règle générale un accès à distance, par le travailleur, au système interne de l’entreprise. Le poste de travail informatique du travailleur, tout comme certaines données professionnelles, deviennent ainsi accessibles depuis l’extérieur.

Le traitement des données personnelles est régi par la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et son ordonnance d’application (OLPD). Constituent des données personnelles toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable (art. 3 lit. a LPD).

Lorsqu’un accès à distance aux données de l’entreprise est octroyé au travailleur, le Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) considère comme essentiel de mettre en place une méthode sûre d’authentification permettant un accès limité au travailleur. L’accès doit donc être sécurisé et la méthode d’authentification choisie doit ainsi permettre d’éviter que des tiers puissent avoir accès aux données. En cas d’utilisation de l’ordinateur personnel du travailleur, une protection par pare-feu doit également être installée.<sup>4</sup>

En outre, le télétravail pose également la question du transfert transfrontalier de données lorsque l’employé est domicilié à l’étranger. Or, le transfert transfrontalier de données est prohibé dans un pays qui n’assure pas un niveau de protection adéquat selon le PFPDT.

La France, l’Allemagne et l’Italie font partie des pays dont le niveau de protection est jugé adéquat. Ainsi, le transfert transfrontalier de données personnelles dans ces pays est a priori licite, pour autant que les autres conditions de la LPD soient réunies.

Par ailleurs, il faut retenir que, en cas de travail transfrontalier, le règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données s’appliquera sans conteste.

Il conviendra, en tout état de cause, de s’assurer que l’accès à distance au système interne à l’entreprise ou à l’institution de prévoyance présente un niveau de sécurité suffisant. Il est ainsi fortement conseillé de mettre en place une méthode sûre d’authentification qui permette au travailleur concerné d’être le seul à avoir accès aux données personnelles de l’entreprise ou de l’institution de prévoyance. Un accès doublement sécurisé, soit un

premier accès au poste de travail par mot de passe, puis un second accès à la session du travailleur par un deuxième mot de passe, est préconisé.

### Conclusion

Le confinement imposé par le COVID-19 contraint les institutions de prévoyance à mettre en œuvre subitement des mesures organisationnelles dont on peut penser que certaines d’entre elles resteront en vigueur une fois la crise passée. Il en va notamment ainsi des mesures liées à l’échange électronique de données, à la mise en œuvre du travail à distance et au recouvrement des cotisations. Ainsi, les gérants des institutions de prévoyance pourront en tirer des enseignements dont il y a fort à parier que l’utilité persistera au-delà de cette période de crise. |

<sup>2</sup> Ordonnance COVID-19 prévoyance professionnelle.

<sup>3</sup> ASIP, Circulaire n° 120 relative à la pandémie du coronavirus, 26 mars 2020.

<sup>4</sup> PFPDT, Guide relatif aux mesures techniques et organisationnelles de la protection des données, août 2015.