



SOURCE : FONDATION INSTITUTION SUPPLÉMENTAIRE LPP

ASSURANCE OBLIGATOIRE DES PERSONNES AU CONTRAT DE TRAVAIL DE COURTE DURÉE

La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) déclare, à l'art. 2, que sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui ont plus de 17 ans et reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur au seuil d'accès.

En même temps, le législateur charge le Conseil fédéral, à l'art. 2 par. 4 LPP, de régler l'assurance obligatoire dans des cas particuliers. Il doit

- d'une part régler l'assujettissement à l'assurance des salariés qui exercent des professions où les engagements changent fréquemment ou sont temporaires et
- de l'autre, définir les catégories de salariés qui, pour des motifs particuliers, ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire.

Le présent document explique les dispositions importantes à propos de l'assurance obligatoire des personnes au contrat de travail de courte durée.

BASE

La base légale est l'article 2 LPP.

Aux termes de celui-ci, sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui ont plus de 17 ans et reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur au seuil d'accès, c.-à-d. actuellement CHF 19'350.00.

L'article 2 LPP déclare aussi : Si le salarié est occupé par un employeur pendant moins d'une année, est considéré comme salaire annuel celui qu'il obtiendrait s'il était occupé toute l'année.

L'article 1 paragraphe 1 alinéa b Opp2 détermine que ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire les salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois. Ce n'est qu'au moment où une prolongation a été convenue au-delà de trois mois que le salarié est assujetti à l'assurance obligatoire.

Les passages ci-dessous analysent l'assujettissement à la lumière des bases citées, dans les cas suivants :

- contrat de travail à durée indéterminée
- contrat de travail à durée déterminée inférieure à trois mois
- contrat de travail à durée déterminée supérieure à trois mois
- contrat de travail à durée déterminée inférieure à trois mois avec prolongation
- contrat de travail à durée indéterminée, mais présumée courte

ANALYSE DE DIFFÉRENTS CAS

Contrat de travail à durée indéterminée

S'il est conclu un contrat de travail dont le terme n'est pas daté, il faut dès le début le considérer comme un contrat de travail à durée indéterminée et le soumettre à la LPP, même si les parties sont d'accord pour dire que la durée du travail est limitée et éventuellement inférieure à trois mois. C'est par exemple le cas si les parties ont convenu d'entamer un contrat de travail qui s'achèvera "à la fin de la saison". En général, on ne sait pas clairement quand finit la saison, elle peut aussi durer quatre mois.

Si, au contraire, on fait valoir que la durée d'embauche maximale ne dépasse pas trois mois, le contrat doit être limité, dès sa conclusion à trois mois, même s'il peut prévoir une prolongation "jusqu'à une fin de saison dépassant cette date", mais ne pouvant pas encore être convenue définitivement.

Si un contrat de travail à durée indéterminée prévoit une période d'essai, il n'y a pas de limitation, ni de début repoussé, mais seulement la convention d'un délai de préavis raccourci. L'assujettissement à l'assurance commence au début convenu du contrat de travail.

Contrat de travail à durée indéterminée, présumée courte et inférieure à trois mois

Si les parties présument qu'un contrat de travail ne dure pas longtemps, mais ne le limitent pas, il faut considérer le contrat de travail comme illimité, avec cotisations obligatoires.

Contrat de travail à durée déterminée inférieure à trois mois

Un contrat de travail limité depuis le début et durant moins de trois mois n'est pas soumis à l'assurance obligatoire.

Si un contrat de travail à durée déterminée est immédiatement suivi d'un autre, également limité, avec le même employeur, on parle de contrats de travail en chaîne, ce qui est interdit. L'assujettissement à l'assurance existe soit depuis le début du premier contrat soit à la prochaine prolongation.

Contrat de travail à durée déterminée supérieure à trois mois

Un contrat de travail à durée déterminée de plus de trois mois est soumis à l'assurance obligatoire dès le 1er jour.

Contrat de travail à durée déterminée inférieure à trois mois avec prolongation

Il n'y a pas d'assujettissement à l'assurance pendant la durée fixe convenue et ne dépassant pas trois mois. Il intervient cependant dès le moment où une prolongation est convenue au-delà des trois mois. L'assurance obligatoire s'étend alors sur la période allant de la convention de la prolongation jusqu'à la fin du contrat de travail.

PREUVE DE LA DURÉE DÉTERMINÉE DANS LES CONTRATS VERBAUX

En principe, les contrats de travail verbaux s'appliquent exactement comme les contrats écrits. Si les parties prenantes d'un contrat verbal font valoir qu'il est limité, l'employeur devra le confirmer par écrit, à la demande de la Fondation institution supplétive LPP. La confirmation devra également être signée par le salarié.

Si la Fondation ne reçoit pas la confirmation demandée, elle considère le contrat de travail comme illimité. Le salarié doit alors être assujetti à l'assurance obligatoire.