



Fédération des
Entreprises
Romandes

FER Genève - FPE Bulle - UPCF Fribourg
FER Arcju - FER Neuchâtel - FER Valais

Consultation interne à l'UPS : position de la FER

25.075 Loi fédérale sur les systèmes d'information dans les assurances sociales (LSIAS)

Obligation de communication électronique imposée aux employeurs et aux organismes d'assurance privés en vertu de la LCA : conséquences possibles et faisabilité

1. Comment évaluez-vous, de manière générale, une obligation des employeurs et des institutions d'assurance dans la forme présentée ?

La FER soutient l'objectif de modernisation et de standardisation des échanges entre employeurs, assureurs privés et assurances sociales. Toutefois, l'obligation généralisée de communication électronique prévue à l'art. 37b LPGa soulève plusieurs préoccupations.

La mesure ne tient pas suffisamment compte de la diversité du tissu économique suisse, composé en grande majorité de PME dont les ressources varient fortement selon la taille. Pour ces entreprises, les coûts d'adaptation informatique, la formation du personnel et la complexité technique constituent des obstacles importants. Une obligation uniforme risque d'entraîner des charges disproportionnées et, dans certains cas, de compromettre la conformité ou la sécurité des processus internes.

Notre Fédération exprime également des réserves quant à la nécessité de légiférer sur ce point. Ces dernières années, la digitalisation a progressé de manière significative sans intervention législative. Les employeurs ont modernisé leurs processus lorsque cela présentait un avantage concret, tant opérationnel que financier. Il nous semble donc préférable que **toute évolution s'inscrive dans la continuité de cette dynamique naturelle, de manière pragmatique et adaptée aux réalités du terrain.**

2. Existe-t-il une différence dans l'acceptation de la réglementation en fonction de la taille de l'organisation concernée ?

Oui. La taille de l'entreprise et la complexité de sa gestion salariale jouent un rôle déterminant. Certains secteurs présentent des particularités importantes (horaires variables, salaires irréguliers, saisonnalité, contrats de travail courts, primes, indemnités, application de CCT etc.), ce qui influence fortement leur capacité à s'adapter à une obligation uniforme.

3. Pouvez-vous estimer l'acceptation d'une telle réglementation sur la base des catégories ci-dessous ?

Veuillez utiliser l'échelle suivante :

Très faible, faible, moyenne, élevée, très élevée, aucune indication.

Taille de l'organisation

- Cat. 1 : 1–9 employés → Très faible
- Cat. 2 : 10–49 employés → Faible
- Cat. 3 : 50–249 employés → Moyenne
- Cat. 4 : ≥ 250 employés → Élevée

4. Où voyez-vous les opportunités d'une telle obligation – par exemple en ce qui concerne l'optimisation potentielle des processus de travail ?

Aujourd'hui, chaque organe d'exécution des assurances sociales dispose déjà de sa propre interface électronique permettant la transmission sécurisée des données salariales. Les gains d'efficacité se manifestent principalement du côté des organes d'exécution, grâce à l'automatisation de la reprise des données dans leurs systèmes de gestion.

Pour les employeurs, l'impact est plus limité. Ils doivent souvent composer avec plusieurs interfaces différentes, ce qui réduit le potentiel d'optimisation de leurs propres processus. Les bénéfices se situent donc davantage au niveau des assurances sociales qu'au niveau des entreprises.

5. Quels sont, selon vous, les défis et risques liés à la mise en œuvre d'une telle réglementation, notamment en termes de coûts, d'adaptations IT et de charge de personnel ?

- **Charge disproportionnée pour les petites entreprises** : ressources IT limitées, investissements importants, faible maturité numérique, formation du personnel etc...
- **Complexité technique** : diversité des systèmes RH, risques de non-compatibilité, dépendance à des prestataires externes.
- **Sécurité des données** : multiplication des plateformes d'authentification numérique sur une multitude de plateforme, disponibilité des données, complexité des interfaces, manque de maturité numérique, expositions accrues aux cyberattaques.
- **Coûts indirects** : répercussion sur les prix.
- **Perte de flexibilité, rigidification du cadre** : la digitalisation progresse déjà naturellement sans obligation légale et ne présente pas un risque systémique nécessitant une obligation légale.

Conclusion :

La FER soutient les objectifs de modernisation du système. Toutefois, notre Fédération ne voit pas la nécessité d'introduire une obligation légale pour les employeurs, compte tenu de la diversité et de la complexité du tissu économique suisse, ainsi que du fait que la digitalisation progresse déjà de manière naturelle. Toute évolution devrait être mise en œuvre de manière proportionnée, réaliste et adaptée aux capacités des entreprises, sans générer de coûts indirects supplémentaires. Il est également indispensable de prévoir des exceptions appropriées ainsi qu'une phase transitoire progressive et suffisamment longue (environ 5 ans). De plus, la FER recommande une évaluation au bout de 4 ans des effets de la loi.



Arnaud Bürgin
Secrétaire général



Fabrice Merle
Responsable conseil en assurances sociales
FER Genève