



Procédure de consultation  
FER No 54-2015

Personne responsable:  
Mme Stéphanie Ruegsegger

Date de réponse:  
28 août 2015

Motion Niederberger 14.3728 « Coût des réglementations pour les entreprises.  
Supprimer les travaux inutiles dans le domaine de l'AVS ». Enquête auprès des partenaires sociaux

Lors de la récente consultation sur la révision de la loi sur le travail au noir, notre Fédération a émis le commentaire suivant, en lien avec les répercussions de la révision dans le domaine de l'AVS :

- **Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants**  
**Article 87, nouveau paragraphe**

*Notre Fédération constate que le cas de figure décrit par la proposition est clairement constitutif de travail au noir. Elle la soutient par conséquent, dans la mesure où la sanction est proportionnée et tient compte de la bonne foi de l'employeur. Elle déplore en revanche que la présente révision n'ait pas intégré la problématique du délai d'annonce. S'il est certain qu'il convient de laisser aux entreprises le temps d'effectuer les démarches administratives demandées, il convient également de relever que l'annonce à une caisse de compensation reste une démarche facile et accessible (de nombreuses caisses connaissant l'annonce en ligne) et que le délai de 30 jours s'applique à compter de l'entrée en fonction du collaborateur et non de son engagement. Or, l'immense majorité des entreprises annoncent leurs collaborateurs avant la prise d'emploi. Des contrôles de terrain démontrent que ce délai est le plus souvent utilisé pour ne pas annoncer le personnel, et le déclarer qu'en cas de contrôle, en indiquant alors que le travailleur est en emploi depuis moins de 30 jours. Afin de faciliter le travail des organes de contrôle, il serait souhaitable d'initier une réflexion sur une révision de l'article 136 RAVS, en demandant par exemple que la date d'annonce figure également dans l'attestation d'assurance remise par les caisses.*

La présente consultation nous donne l'occasion de réaffirmer notre attachement à certains principes. Ainsi, notre Fédération soutient toute mesure qui permette d'alléger les charges administratives des entreprises. Néanmoins, cet allègement ne saurait se faire au détriment notamment du respect du droit. Dans le cas présent, la FER ne peut soutenir la proposition formulée par le CE Paul Niederberger.

Elle relève tout d'abord qu'il convient de relativiser le niveau d'allègement attendu, dans la mesure où l'obligation d'annonce reste, même si elle passe d'un rythme mensuel à un rythme annuel. Il n'en demeure pas moins que chaque engagement devra toujours faire l'objet d'une annonce.

Il peut également être souligné que la procédure d'annonce est toujours plus aisée, avec le recours aux moyens électroniques. Cet élément est d'ailleurs relevé dans le rapport de 2013 joint à la procédure, lequel indique que «les entreprises sondées ont par conséquent qualifié la charge administrative découlant des obligations d'agir dans le domaine AVS, AI et APG de "réduite" ou "plutôt réduite"». L'immense majorité des entreprises annoncent d'ailleurs rapidement leurs nouveaux collaborateurs, sans user du délai qui leur est accordé, ne serait-ce que pour faire valoir des prestations en faveur de leurs employés (allocations pour perte de gain et familiales p.ex.) servies par les organes d'application du premier pilier.

Le fait que la fréquence des annonces baisse peut en revanche nuire à la facilité avec laquelle les entreprises procèdent aux annonces (procédure maîtrisée en raison de la routine) et ainsi maximiser le risque d'oublis, que ce soit au niveau des annonces elles-mêmes comme de la procédure à suivre. L'annonce annuelle conduirait par ailleurs les entreprises à thésauriser les cotisations à verser rétroactivement, et pourrait également avoir des répercussions sur le versement de prestations dues à l'employé (allocations familiales par exemple).

Enfin, s'il est juste de relever que cette procédure n'est pas indispensable du point de vue du bon fonctionnement de l'AVS, elle a en revanche toute sa pertinence sur le plan de la lutte contre le travail au noir. Ce fléau n'est profitable à personne, excepté les fraudeurs, puisqu'il fragilise la situation des salariés, fausse le jeu de la concurrence en induisant une inégalité de traitement entre entreprises et prive l'Etat de contributions, tant fiscales que sociales.

### Réponses aux questions posées

- Quelles seraient les conséquences d'une modification de l'obligation d'annonce mensuelle à l'AVS par une obligation d'annonce annuelle pour les organes de contrôle cantonaux en matière de lutte contre le travail au noir ?

Cette modification de la pratique ne faciliterait guère la détection de cas d'abus, et serait même susceptible de les augmenter. La pratique met en lumière des cas – fort heureusement relativement rares – d'entreprises qui indiquent régulièrement, à l'occasion des contrôles, que les employés non encore annoncés viennent juste de débiter leur activité.

Précisons également que certains secteurs travaillent sur une «carte professionnelle paritaire», permettant d'avoir un accès direct aux informations nécessaires aux contrôles. Cette suppression de l'obligation d'annonce en cours réduirait considérablement les efforts des partenaires sociaux en vue de lutter contre le travail au noir.

- Quelles mesures faudrait-il prendre pour lutter contre la concurrence déloyale et le travail au noir, si l'obligation d'annonce à l'AVS en cours d'année était supprimée ?

La suppression de l'obligation d'annonce en cours d'année affaiblit clairement les moyens de lutte contre le travail au noir. Il convient donc de ne pas abandonner la pratique actuelle. Il pourrait par ailleurs être prévu une mention de la date d'annonce dans le formulaire d'attestation d'assurance, permettant ainsi de mieux cibler les contrôles.

D'une manière générale, notre Fédération soutient le recours aux moyens de communications électroniques, lesquels facilitent grandement le travail administratif demandé aux entreprises. Elle adhère également aux propositions visant à créer un point d'entrée unique pour toutes les annonces, qu'elles soient de nature fiscale, sociale ou encore en lien avec une demande d'autorisation de travail.

Notre Fédération est attachée à la défense d'un système libéral qui permette aux entreprises de se « battre à armes égales », en conservant la souplesse nécessaire à la capacité d'adaptation et à la compétitivité de notre économie. Pour se faire, le cadre légal et réglementaire doit être équitable et clair.

Elle estime que la motion Niedeberger ne s'inscrit pas dans cet esprit. Elle juge ses effets éventuels sur une diminution de la charge administrative faibles, voire inexistantes. Elle considère en revanche qu'elle pourrait grandement mettre à mal la lutte contre le travail au noir. Elle relève également qu'elle va à l'opposé de la pratique en vigueur dans certains pays voisins, qui connaissent une procédure d'obligation d'annonce antérieure à la prise d'emploi, tout comme elle est contraire à l'esprit des modifications apportées dans le cadre des mesures d'accompagnement, concernant plus précisément l'obligation d'annonce de détachement dès le premier jour pour certains secteurs. Par conséquent, elle s'y oppose.