swissstaffing

Département fédéral de l'intérieur DFI
CH-3003 Berne

Par e-mail à :
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Dübendorf, le 11 septembre 2026

Réponse à la consultation relative à la révision de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS 2030)

Mesdames, Messieurs,

swissstaffing est le centre de compétences et de services des prestataires de services de l'emploi suisses et représente plus de 500 membres. Le secteur de la location de services emploie chaque année plusieurs centaines de milliers de travailleuses et travailleurs et assume une fonction centrale pour un marché du travail flexible et performant. La location de services facilite l'accès au marché du travail, soutient l'intégration professionnelle et permet aux entreprises de disposer de la capacité d'adaptation nécessaire dans un environnement économique de plus en plus volatile.

swissstaffing prend position comme suit sur le projet AVS 2030.

I. Appréciation générale

swissstaffing reconnaît la nécessité d'agir pour stabiliser durablement l'AVS. L'évolution démographique entraîne un besoin de financement croissant, auquel il convient de répondre. L'Office fédéral des assurances sociales part du principe que la situation financière de l'AVS se détériorera nettement entre 2030 et 2040 et que des mesures supplémentaires seront nécessaires.

swissstaffing déplore toutefois que le projet mise en premier lieu sur de nouvelles recettes et des obligations administratives supplémentaires, alors que les réformes structurelles sont largement occultées. Le projet grève considérablement plus les employeurs et les travailleurs, sans pour autant garantir l'équilibre à long terme de l'AVS.

C'est précisément en cette période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de concurrence internationale croissante que la Suisse devrait s'abstenir de renchérir davantage le travail.

II. Financement de l'AVS

1. Augmentation des cotisations salariales

swissstaffing rejette catégoriquement l'augmentation proposée des pourcentages de cotisation salariale.

Des charges sociales plus élevées renchérissent directement l'emploi et touchent ainsi employeurs et travailleurs de la même manière. Cela vaut en particulier pour les branches à forte intensité de main-d'œuvre et à faibles marges, comme la location de services.

La location de services fait office de porte d'entrée sur le marché du travail. Des cotisations salariales supplémentaires compliquent l'intégration des personnes en recherche d'emploi, augmentent le coût de l'emploi temporaire et affaiblissent la compétitivité de l'économie suisse.

Le financement de l'évolution démographique ne saurait être reporté unilatéralement sur les personnes actives.

swissstaffing demande dès lors :

- le rejet de pourcentages de cotisation salariale supplémentaires ;
- la priorité donnée aux réformes structurelles ;
- l'examen de mesures visant à accroître le taux d'activité des travailleurs âgés.

2. TVA

Du point de vue de swissstaffing, une augmentation de la TVA apparaît moins dommageable qu'une hausse des cotisations salariales.

Il s'agit néanmoins également d'une charge supplémentaire considérable pour la population et les entreprises. Une augmentation de la TVA ne devrait donc intervenir qu'à titre subsidiaire et uniquement en combinaison avec des réformes structurelles.

3. Absence de réformes structurelles

swissstaffing juge particulièrement critiquable le fait que le Conseil fédéral renonce expressément à poursuivre une augmentation générale de l'âge de référence, alors que des modèles correspondants sont largement appliqués à l'étranger et que l'OFAS lui-même met en évidence le potentiel financier considérable de telles mesures.

Du point de vue de swissstaffing, il ne suffit pas de combler le déficit de financement uniquement par des cotisations plus élevées et de nouvelles charges.

III. Mesures particulières

1. Assujettissement aux cotisations des indemnités journalières en cas de maladie et d'accident (art. 5, al. 1, LAVS)

swissstaffing rejette l'introduction d'un assujettissement aux cotisations des indemnités journalières en cas de maladie et d'accident.

Selon le droit en vigueur, les prestations des assurances maladie et accidents ne font pas partie du salaire déterminant et ne sont donc pas soumises à l'obligation de cotiser à l'AVS. Cette distinction repose sur le principe selon lequel les prestations d'assurance compensent une perte de gain et ne constituent pas un revenu d'une activité lucrative.

Le Conseil fédéral entend désormais abandonner ce système et soumettre les indemnités journalières correspondantes à l'obligation de cotiser. L'OFAS table à cet égard sur des recettes supplémentaires de plusieurs centaines de millions de francs.

Cette modification aurait toutefois des conséquences de grande portée :

- des coûts plus élevés pour les employeurs ;
- des coûts plus élevés pour les travailleurs ;
- des charges supplémentaires automatiques dans la LPP ;
- des adaptations importantes de l'administration des salaires ;
- des primes d'assurance plus élevées.

Les employeurs recourant à de nombreuses missions de courte durée seraient particulièrement touchés.

La distinction actuelle entre le revenu d'une activité lucrative soumis à cotisation et les prestations d'assurance exonérées repose sur une logique légale délibérée. Elle ne devrait pas être abandonnée pour de seuls motifs fiscaux. L'objectif d'augmenter les recettes de cotisations ne justifie pas une rupture de système.

2. Payrolling (art. 13a LAVS)

swissstaffing considère de manière critique la réglementation proposée à l'art. 13a LAVS. L'objectif de cette disposition ainsi que son rapport avec les réglementations existantes en matière de droit du travail et des assurances sociales restent flous dans le rapport explicatif.

Du point de vue de swissstaffing, la nouvelle disposition ne doit porter atteinte ni à la location de services au sens de la LSE, ni aux prestations fiduciaires et de payrolling établies. Les modèles d'affaires actuellement admis et éprouvés doivent pouvoir continuer à être pratiqués sans restriction. En particulier, la nouvelle réglementation ne doit entraîner ni charges administratives supplémentaires ni une responsabilité accrue pour les prestataires de payrolling sérieux, les fiduciaires ou les bailleurs de services autorisés.

Il convient en outre de garantir que l'art. 13a LAVS ne serve pas de base à de nouveaux modèles de payrolling non réglementés à ce jour. Cette disposition ne doit en particulier pas permettre que des activités correspondant, sur le plan économique ou fonctionnel, à de la location de services soient exercées en dehors du cadre du droit du service de l'emploi et, partant, en dehors de l'obligation d'autorisation prévue par la LSE ainsi que du champ d'application de la CCT Location de services.

swissstaffing demande dès lors une précision de la disposition, voire sa suppression. Il doit dans tous les cas être expressément précisé que :

- la location de services soumise à autorisation au sens de la LSE n'est pas concernée par l'art. 13a LAVS ;

- les prestations fiduciaires et de payrolling existantes ne sont ni compliquées, ni grevées de risques de responsabilité supplémentaires ;
- la disposition ne peut pas être utilisée pour contourner le droit de la location de services, l'obligation d'autorisation prévue par la LSE ou la CCT Location de services.

Sous sa forme actuelle, la réglementation proposée crée une insécurité juridique et devrait dès lors être précisée en conséquence.

3. Obligation de déclarer pour les plateformes (art. 64, al. 5bis, LAVS)

swissstaffing salue par principe l'obligation de déclarer proposée pour les plateformes.

L'OFAS souhaite obliger les plateformes à déclarer aux assurances sociales les personnes actives en Suisse pour leur compte. Cela doit permettre de combler des lacunes dans l'exécution et de lutter contre le travail au noir.

Du point de vue de swissstaffing, cette obligation de déclarer améliore la transparence ; elle facilite en particulier le contrôle de la pseudo-indépendance et permet ainsi un meilleur contrôle des nouveaux modèles de plateformes. Elle favorise ainsi l'égalité de traitement entre les différentes formes de travail.

Un échange d'informations amélioré est particulièrement judicieux au regard de la délimitation entre le travail de plateforme, la location de services et l'activité lucrative indépendante.

La charge administrative supplémentaire paraît proportionnée. Il convient toutefois de veiller à ce qu'aucune obligation supplémentaire indirecte ne soit reportée sur les entreprises suisses qui utilisent des plateformes ou collaborent avec elles et qui déclarent déjà aujourd'hui les personnes actives pour leur compte.

4. Déclaration du taux d'occupation et de la profession (art. 51, al. 3bis, LAVS)

swissstaffing rejette catégoriquement l'extension prévue des obligations de déclarer.

Le Conseil fédéral justifie cette collecte de données par la nécessité de pouvoir examiner à l'avenir des modèles liés à l'âge de référence, aux parcours professionnels

et aux charges professionnelles. Les bases de données correspondantes feraient aujourd'hui défaut.

Pour la location de services, cela aurait toutefois des conséquences importantes : les travailleurs temporaires changent fréquemment d'entreprise mission, exercent des activités différentes et présentent souvent des taux d'occupation fluctuants. La collecte et la mise à jour continue de ces données engendreraient une charge administrative supplémentaire considérable.

S'y ajoutent de nouvelles sources d'erreur, des problèmes de délimitation entre catégories professionnelles, des adaptations informatiques importantes et des coûts d'exécution supplémentaires. Le projet n'apporte pas la preuve de l'utilité pratique de ces données et n'est donc pas dans un rapport raisonnable avec la charge supplémentaire future qui en résulterait.

swissstaffing demande dès lors de renoncer à cette obligation de déclarer.

5. Assujettissement des dividendes aux cotisations AVS

swissstaffing juge également de manière critique l'extension prévue de l'assujettissement des dividendes aux cotisations AVS.

Les caisses de compensation peuvent déjà aujourd'hui corriger les constructions manifestement abusives et qualifier de salaire les dividendes excessifs. Le Conseil fédéral souhaite en outre introduire un seuil légal.

Comme le relèvent à juste titre divers auteurs, cela restreindrait la liberté entrepreneuriale, créerait de nouvelles insécurités juridiques, affaiblirait les incitations à investir, entraînerait des distorsions fiscales et pénaliserait de nombreuses PME et entreprises familiales.

Pour de nombreux membres de swissstaffing constitués sous la forme d'une SA, cette modification serait immédiatement pertinente.

swissstaffing rejette dès lors une règle générale sur les dividendes. Les cas d'abus peuvent déjà être combattus aujourd'hui à l'aide des instruments existants.

IV. Revendications de swissstaffing

En résumé, swissstaffing retient ce qui suit :

- Le financement de l'AVS ne doit pas reposer en premier lieu sur des cotisations salariales plus élevées.
- Une augmentation de la TVA n'entre en ligne de compte qu'à titre subsidiaire.
- L'assujettissement aux cotisations des indemnités journalières en cas de maladie et d'accident doit être rejeté.
- Les nouvelles obligations de déclarer concernant le taux d'occupation et la profession doivent être rejetées.
- L'art. 13a LAVS ne doit ni compliquer les modèles établis et éprouvés de la location de services et du payrolling, ni créer de nouvelles possibilités de contournement de la LSE et de la CCT Location de services. La disposition doit être précisée en conséquence, voire supprimée.
- L'obligation de déclarer pour les plateformes est soutenue par principe.
- L'extension de l'assujettissement des dividendes aux cotisations AVS doit être rejetée.
- Des réformes structurelles viables à long terme doivent être davantage mises au premier plan.

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de nous exprimer et vous prions de bien vouloir tenir compte de nos remarques.

Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question complémentaire.

Meilleures salutations

Andreas Eichenberger
Président

Myra Fischer-Rosinger
Directrice