



SALAIRE & ASSURANCES SOCIALES

CAS SPÉCIAUX – EXEMPLES DE CALCUL – JURISPRUDENCE

MAI 2026

NEWSLETTER **05**



Chères lectrices, chers lecteurs,

La modification de l'ordonnance sur l'OPP 3 permet désormais d'effectuer des rachats rétroactifs dans le pilier 3a. Ces derniers restent toutefois soumis à plusieurs conditions, que nous vous présentons dans notre article à la une.

«On ne parle pas d'argent»: cette règle, bien ancrée en Suisse, est traitée dans notre deuxième article qui vous éclaire sur les bonnes pratiques à adopter lorsqu'il s'agit d'aborder la question de la rémunération.

Le troisième article est consacré aux caisses de pension et à leur statut juridique. Nous abordons ensuite, dans un dernier article, l'imposition à la source des frontaliers, des résidents à la semaine ainsi que des séjours de courte durée.

En dernière page, testez vos connaissances sur les rachats du 3^e pilier grâce à notre quiz! Les réponses détaillées vous seront dévoilées dans notre prochaine newsletter.

Nous vous souhaitons bonne lecture!

Oksan Lopez-Cocel et Thierry Rossier

CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Thème d'actualité: Rachat du pilier 3a	1
■ Best practice: Communication	5
■ Thème d'actualité: Survol des caisses de pension	8
■ Thème d'actualité: Impôts à la source	10
■ Quiz: Rachats 3a	12

Rachat ultérieur dans le pilier 3a

Si la modification de l'ordonnance relative au rachat 3a est certes déjà entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025, la possibilité de rachat n'existe que depuis cette année. Le chemin y menant ressemble toutefois à un parcours d'obstacles semé d'embûches. Il est temps de faire le point.

■ Par Pascal Bechtiger, professeur et Sabrina Graf

Les origines

Au départ, il y avait l'idée du conseiller aux Etats Erich Ettl, qui a chargé le Conseil fédéral en 2019, par le biais d'une motion, d'accorder une possibilité de rachat rétroactif aux personnes disposant actuellement d'un revenu soumis à l'AVS qui n'ont pas ou n'ont que cotisé partiellement au pilier 3a. Ettl a défini à cet effet des conditions-cadres temporelles

et financières (triple restriction) tout en visant, avec le rachat rétroactif dans le pilier 3a, à renforcer la prévoyance individuelle.

Outre les personnes qui, par le passé, ne disposaient pas du taux d'épargne nécessaire ou de liquidités suffisantes, la motion se concentrait sur les personnes qui, en raison d'un manque de revenus soumis à l'AVS au

cours des années précédentes, n'avaient pas eu accès à l'épargne de prévoyance 3a. Ettl pensait donc en particulier aux personnes présentant des lacunes dans leur activité professionnelle, telles que les étudiants à temps plein ou les pères et mères sans activité lucrative.

Pour déterminer le potentiel de rachat, il convient d'utiliser le tableau établi dans la pratique pour calculer l'avoir maximal du pilier 3a par année de naissance (selon l'art. 60a al. 2 OPP 2 et l'art. 7 al. 1 let. a OPP 3) de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). La possibilité demandée dans la motion de racheter des périodes de cotisation pendant lesquelles aucun revenu soumis à l'AVS n'a été réalisé a déjà été rejetée à plusieurs reprises sur le plan politique (au motif



qu'elle contredit la nature du pilier 3, à savoir d'une assurance du revenu) – et il en va de même cette fois-ci. Les conditions-cadres d'Ettlin pour un rachat 3a ont donc été ajustées, concrétisées – et complexifiées.

Les conditions préalables

L'Ordonnance sur les déductions admises fiscalement pour les cotisations versées à des formes reconnues de prévoyance (OPP 3) définit, à l'article 7a, les règles applicables au rachat 3a:

- alinéa 1 let. a: ils n'ont pas versé toutes les cotisations maximales admises pour eux au cours des **dix années précédant** le rachat;
- alinéa 1 let. b: les rachats sont autorisés rétroactivement uniquement pour les années lacunaires durant lesquelles les **conditions requises pour le paiement des cotisations 3a étaient remplies**, c'est-à-dire, de façon très explicite, uniquement pour les années durant lesquelles un revenu soumis à l'AVS a été réalisé;
- alinéa 1 let. c: au cours de l'année de rachat, la cotisation ordinaire 3a autorisée doit d'abord être versée intégralement; cela

signifie que le rachat 3a est **subsidaire** et nécessite donc également, au cours de l'année de rachat, la réalisation explicite d'un revenu soumis à l'AVS;

- alinéa 2: au cours de l'année de rachat, les cotisations versées à titre de rachat ne doivent pas être supérieures à la différence entre la somme des cotisations annuelles maximales admises et la somme des cotisations annuelles effectivement versées au cours des dix années précédant le rachat, mais ne doivent en aucun cas dépasser 8% du montant-limite supérieur fixé à l'art. 8, al. 1, LPP (**«petite cotisation 3a»**);
- alinéa 3: un seul rachat est admis pour combler la lacune de cotisations d'une année donnée (lacune de cotisation annuelle). Un rachat permet toutefois de combler plusieurs lacunes de cotisations annuelles;
- alinéa 4: lors de la première perception d'une prestation de vieillesse (c'est-à-dire la perception d'un avoir 3a à partir de 60 ans), le droit à d'autres rachats 3a est perdu.

Les détails relatifs au rachat dans le cadre du pilier 3a figurent au chapitre 5.6 de la circulaire n° 18a «Traitement fiscal des cotisations et prestations du pilier 3a» – par exemple, le fait que les lacunes de cotisation ne surviendront qu'à partir de l'année fiscale 2025. Les rachats 3a peuvent donc être effectués pour la première fois au cours de l'année fiscale 2026 et rétroactivement pour 2025. La circulaire précise également que le rachat 3a ne doit pas nécessairement être effectué auprès de la même fondation de prévoyance que celle à laquelle les cotisations 3a ordinaires ont été versées.

L'exemple chiffré

La cotisation maximale actuellement en vigueur pour la cotisation au pilier 3a avec affiliation à une caisse de pension s'élève à CHF 7258.–, sans affiliation à une caisse de pension, elle s'élève à 20% du revenu net, mais au maximum à CHF 36288.–. Pour simplifier, nous supposons dans l'exemple suivant que ces cotisations ordinaires au plan 3a resteront constantes au cours des années suivantes.

Supposons également que notre sujet, Heidi, est âgée de 45 ans, travaille à 60% dans une société fiduciaire locale et est affiliée à une caisse de pension. Heidi perçoit un revenu soumis à l'AVS et peut dès lors verser sa «petite cotisation 3a» (fiscalement avantageuse). En raison de son budget familial serré, Heidi ne peut malheureusement pas verser le montant maximal chaque année: ses cotisations 3a varieront entre CHF 4000.– et CHF 7258.– en fonction des liquidités disponibles. Supposons également que Heidi effectuera deux rachats 3a en raison de bonus inattendus, à savoir:

- en 2027, plus de CHF 5000.–
- en 2029, plus de CHF 1000.–

Le Tableau 1 vous présente la systématique des rachats 3a effectués par Heidi.

La mise en œuvre

Les conditions susmentionnées pour un rachat 3a se reflètent logiquement dans la manière dont celui-ci est mis en œuvre. Ainsi, le preneur de prévoyance doit demander le rachat par écrit à la fondation de prévoyance et fournir les informations suivantes (art. 7b al. 1 let. a à c OPP 3):

Conditions-cadres					
Cotisation 3a maximale possible de CHF 7258.–, ce montant maximal est maintenu constant pour les années suivantes, par souci de simplification.					
Rachat maximal possible dans le pilier 3a: CHF 7258.–. Indépendamment de la lacune de rachat effective, le rachat annuel dans le pilier 3a est limité à la «petite cotisation 3a».					
Année	Versement	Lacune de cotisation	Lacune cumulée avant rachat	Rachat	Lacune cumulée après rachat
2025	CHF 4000.–	CHF 3258.–	CHF 3258.–	Aucun rachat possible, car aucune lacune de rachat avant 2025, et le montant maximal n'a pas été versé.	CHF 3258.–
2026	CHF 4000.–	CHF 3258.–	CHF 6516.–	Aucun rachat possible, car le montant maximal n'a pas été versé au cours de l'année en cours.	CHF 6516.–
2027	CHF 7258.–	CHF –	CHF 6516.–	Rachat de CHF 5000.–, subsidiairement à la cotisation ordinaire 3a, lacune totale 2025: CHF 3258.–, lacune partielle 2026: CHF 1742.– (le solde de CHF 1516.– est perdu)	CHF –
2028	CHF 5000.–	CHF 2258.–	CHF 2258.–	Aucun rachat possible: aucune lacune de rachat, et le montant maximal n'a pas été versé.	CHF 2258.–
2029	CHF 7258.–	CHF –	CHF 2258.–	Rachat de CHF 1000.–, subsidiairement à la cotisation ordinaire 3a, lacune partielle en 2028: CHF 1000.– (le solde de CHF 1258.– est perdu)	CHF –
2030

Tableau 1: Exemple chiffré d'un rachat 3a



«Parler rémunération» avec doigté

Très souvent, c'est le package salarial qui détermine si les collaborateurs restent ou quittent l'entreprise. Il est donc d'autant plus important qu'ils comprennent exactement ce que comprend leur rémunération globale, quelles sont les attentes qui y sont liées et de quelle façon leur comportement et leurs performances influencent leur rémunération. La rémunération est un sujet sensible et souvent chargé d'émotion – la perception individuelle joue ici un rôle central. Un concept de communication bien pensé et stratégiquement élaboré peut aider à éviter les malentendus, les interprétations erronées ou les réactions négatives. Il réduit les asymétries d'information, instaure un climat de confiance et contribue de manière significative à instaurer un sentiment d'équité et d'estime réciproque au sein de l'entreprise.

■ Par **Slavelina Jauslin**

Comprendre la stratégie de rémunération

Une entreprise poursuit des objectifs clairs dans le cadre de sa stratégie d'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise est tributaire du temps dont elle dispose, des performances et des compétences de ses collaborateurs.

Pour que les objectifs de l'entreprise puissent être atteints avec succès, il est essentiel que les collaborateurs comprennent comment leur comportement et leurs performances contribuent à la réalisation des objectifs et quel est le lien avec leur rémunération. Une communication transparente et adaptée au public cible est essentielle à cet égard. La communication influence la perception et, en fin de compte, le comportement de tout un chacun.

Processus de communication

«Parler rémunération» n'est pas un événement ponctuel, mais un processus continu. Cela joue un rôle central dans l'introduction de nouveaux programmes et directives, dans la révision des packages de rémunération existants et dans les processus récurrents tels que les négociations salariales ou les cycles de performance.

Dès qu'une entreprise développe une stratégie de rémunération, un programme d'avantages sociaux, des programmes de reconnaissance ou de développement de carrière, il est important de les communiquer de manière exhaustive, tant aux collaborateurs de longue date qu'aux nouveaux arrivants et

aux candidats. Une communication claire et cohérente permet de transmettre la valeur de l'offre, d'en favoriser la compréhension et de lui faire bon accueil. Cela augmente la durabilité et l'efficacité des programmes au sein de l'organisation.

Côté collaborateurs

Du point de vue des collaborateurs et lorsque l'on communique à ce sujet, le thème de la rémunération doit avant tout fournir des repères et rassurer. Lorsque ce sujet est abordé, cela doit permettre de comprendre les programmes, de prendre des décisions éclairées et d'identifier les prochaines étapes. Les collaborateurs qui comprennent ce qui leur est proposé et comment cela fonctionne se sentent valorisés, sont plus satisfaits, plus concentrés et moins stressés, en particulier dans les phases de changement. De plus, une communication claire renforce leur décision de rester dans l'entreprise. Les collaborateurs attendent à juste titre que les informations sur la rémunération soient honnêtes, compréhensibles, complètes et pertinentes.

Côté employeur

Du point de vue de l'employeur, une communication efficace sur la rémunération et les avantages sociaux remplit plusieurs fonctions essentielles: elle renforce la culture d'entreprise, transmet des valeurs et soutient les objectifs stratégiques du programme de rémunération globale. Des informations claires et compréhensibles permettent non seulement de respecter les exigences légales et

de réduire la charge administrative des RH, mais aussi d'améliorer l'utilisation et l'efficacité des instruments de rémunération, ce qui se traduit en fin de compte par un meilleur rendement des ressources utilisées. En outre, une bonne communication permet de mieux comprendre les besoins et les attentes des employés et d'y répondre de manière ciblée. Elle contribue à réduire les éventuelles revendications, à accroître l'appréciation de l'ensemble des avantages et à promouvoir un sentiment d'équité et d'efficacité. Enfin, une communication transparente et cohérente est un facteur de confiance, de motivation et de productivité décisif au sein de l'entreprise.

Rôle du management

Les cadres et les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle central lorsqu'il s'agit de parler rémunération et avantages sociaux. Ils sont le plus souvent les interlocuteurs directs des collaborateurs et influencent ainsi de manière décisive la manière dont les messages seront transmis et reçus. Ce qui compte n'est pas seulement ce qui est communiqué, mais aussi qui le communique et de quelle manière. Les entreprises qui renforcent les compétences de communication de leurs cadres et qui contribuent à une communication efficace en matière de performance managériale, par exemple par le biais d'accords sur les objectifs ou d'une rémunération variable, envoient un signal clair: la communication n'est pas une question secondaire, mais une obligation managériale. L'attitude qu'ils adoptent est également déterminante: ce n'est que si les cadres soutiennent eux-mêmes les programmes de rémunération et la stratégie de communication qu'ils sont à même de les défendre de manière crédible. En l'absence de ce soutien, le risque que des messages incohérents ou contradictoires parviennent aux collaborateurs est grand ... aussi grand que le nombre de potentiels mécontents.

La valeur stratégique de la communication

La communication stratégique est un facteur de réussite décisif lorsque l'on entend promouvoir des programmes de rémunération globale efficaces. Pourtant, dans la pratique, elle est souvent négligée, considérée comme une simple mesure d'accompagnement de la mise en œuvre ou comme une étape ulté-