

## Cours Agrisano du 19 septembre 2018: Répartition du revenu entre les époux dans l'agriculture

### Résumé du cours

#### Remarque préliminaire

Les 2/3 des paysannes ne sont pas couvertes par une assurance sociale, alors qu'elles accomplissent une part importante des travaux de l'exploitation (maison et ferme). Sans rémunération, elles sont considérées comme sans activité. La rémunération, outre sa valeur matérielle, apporte aussi une forme de reconnaissance sur le plan psychologique.

Certains renseignements figurent ci-dessous, communiqués lors d'un cours organisé par Agrisano en septembre 2018. Ce document ne prétend pas être exhaustif. Il rapporte ce qui a été exposé lors du cours.

D'autres informations figurent sur le site de l'USPF sous la rubrique Femme et homme. La consultation d'une personne spécialisée est utile et nécessaire. Il est impératif que le conseil concerne et implique au moins les deux partenaires, voire toute la famille.

### 1. En matière de 1<sup>er</sup> pilier

**L'épouse en tant qu'indépendante:** des critères définissent le statut d'indépendante soit comme exploitante à part entière seule ou en partenariat avec le conjoint, soit comme responsable d'une branche de l'exploitation. Il y a également des démarches à faire sur le plan administratif à l'externe (annonce à la caisse de compensation) et à l'interne (comptabilité, impôts, ...).

Les exemples présentés démontrent, chiffres à l'appui, que dans certains cas, la répartition du revenu entre les deux conjoints permet de réaliser une économie annuelle substantielle. Dans le cas ci-dessous, le partage du revenu permet une économie aussi grâce au changement de catégorie (barème dégressif) entraîné par le changement de revenu individuel.

#### **Important:**

- AVS/AI/APG de 9,65% pour un revenu annuel à partir de CHF 56'400.-.
- Les revenus situés en dessous de cette limite contribuent selon un barème dégressif.
- En cas de revenu inférieur à CHF 9'400.- la contribution minimale s'applique d'un montant de CHF 478.-.

#### Exemple : Partage du revenu avec rémunération de l'épouse (indépendante)

Revenu AVS commun	CHF 60'000.-
Cotisations AVS/AI/APG sans répartition du revenu	CHF 5'790.-
Hypothèse : revenu pour l'épouse CHF 30'000.-	
Cotisations AVS/AI/APG mari CHF 1'744.50	

Cotisations AVS/AI/APG femme CHF 1'744.50	CHF 3'489.-
Total cotisations AVS/AI/APG	
<b>Economie annuelle réalisée</b>	CHF 2'301.-

**L'épouse en tant que salariée:** des critères et conditions définissent le statut de l'épouse en tant que salariée. Il y a des démarches à faire sur le plan administratif à l'externe (déclaration comme salariée, assurances) et interne (contrat de travail, versement d'un salaire, ...).

**Important:**

- *Le salaire annuel doit dépasser CHF 2'300.- pour être soumis à l'AVS.*
- *Le salaire annuel doit dépasser CHF 21'150.- pour être soumis à la LPP (BVG).*
- *Un certificat de salaire doit être établi en fin d'année.*
- *L'épouse ne cotise pas à l'assurance chômage et ni pour les allocations familiales.*

Exemple: Partage du revenu avec rémunération de l'épouse (salariée)	
Revenu AVS commun	CHF 60'000.-
Cotisations AVS/AI/APG sans répartition du revenu	CHF 5'790.-
Hypothèse : revenu pour l'épouse CHF 30'000.-	
Cotisations AVS/AI/APG mari CHF 1'744.50	
Cotisations AVS/AI/APG femme CHF 3'075.-	
Total cotisations AVS/AI/APG	CHF 4'819.50
<b>Economie annuelle réalisée</b>	CHF 970.50

**Effets du partage du revenu sur l'AVS:** En raison du splitting au moment de la retraite, la répartition du revenu n'apporte en principe pas de modification importante pour les prestations AVS.

**Effets du partage de revenu sur l'assurance invalidité:** Il y aura une diminution des prestations en cas d'invalidité éventuelle pour le conjoint qui perd une partie de son revenu suite à sa répartition. L'autre conjoint en revanche pourra bénéficier d'une amélioration de sa rente AI.

La répartition du revenu n'a pas d'effet sur la reconnaissance d'un cas d'invalidité ni sur la détermination du taux d'invalidité donc sur le droit à une rente. Elle aura en revanche un effet sur le calcul du montant de la rente.

Il est important d'examiner chaque situation de manière détaillée et individuelle en fonction aussi de la répartition des tâches entre les époux et de l'importance de celles-ci pour l'exploitation. L'objectif est de permettre la poursuite de l'exploitation et du ménage sans perte financière.

**Important:**

- *Si la différence d'âge entre les époux est significative, il peut en revanche y avoir un avantage à répartir le revenu.*
- *Les prestations de l'AVS doivent être demandées ! Ceci est valable notamment pour la rente, les bonifications pour éducation ou assistance, les prestations complémentaires.*
- *Les éventuelles économies réalisées sur les cotisations payées après la répartition du revenu peuvent/doivent servir à améliorer la couverture d'assurance et de prévoyance des époux. Cette question doit être sérieusement étudiée avant de les affecter à des dépenses pour le fonctionnement de l'exploitation.*

**Effets sur la perte de gain en cas de service militaire:** Les APG seront plus basses, mais les allocations d'exploitation restent identiques.

**Effets sur la perte de gain en cas de maternité:** Seule la femme qui subit une perte de revenu peut bénéficier de l'assurance maternité. Sans rémunération, pas de couverture.

**Important:**

- *La rémunération doit être versée au moins pendant 5 mois dans les 9 mois qui précèdent la naissance de l'enfant.*
- *Les prestations de l'assurance maternité durent 98 jours.*

Exemple : Versement des prestations de l'assurance maternité	
Revenu AVS commun	CHF 30'000.-
Indemnité journalière par jour	CHF 67.-
<b>Total des prestations pour l'épouse (98 indemnités journ.)</b>	<b>CHF 6'566.-</b>
La diminution de revenu du mari de CHF 60'000.- à CHF 30'000.- entraîne une diminution des APG de	./ CHF 1'984,50
<b>Solde positif des prestations (militaire et maternité)</b>	<b>CHF 4'581.50</b>

**Important:**

- *Ne pas oublier d'évaluer les revenus provisoires en fin d'année et de demander les éventuelles adaptations nécessaires pour les impôts et la caisse de compensation afin d'éviter des intérêts à payer. Les intérêts moratoires sont de 5%, en cas de paiement en trop, des intérêts de 5% sont aussi crédités.*

Des aide-mémoire détaillés et clairs sont disponibles sur le site de l'administration fédérale:  
<https://www.ahv-iv.ch/fr/M%C3%A9mentos-Formulaires/M%C3%A9mentos>

## 2. En matière de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> pilier

Pour ces différentes formes de prévoyance, il est aussi important de se poser des questions et de discuter. Comme chaque situation est différente et nécessite des solutions adaptées, il est judicieux et essentiel de faire appel à un conseiller neutre et spécialisé.

Une telle réflexion doit être menée régulièrement, au moins à chaque changement de la vie du couple, de la famille ou de l'exploitation.

## 3. En matière administrative, comptable et fiscale

Les statuts possibles pour l'épouse sont les suivants :

Revenu	Statut AVS	Cotisations
<b>Aucun statut officiel</b>	Sans activité lucrative	Pas de cotisations
<b>Paysanne salariée</b>	Main-d'œuvre familiale agr.	AVS/AI/APG 10,25% <u>pas de cotisations</u> à LACI <sup>1</sup> , LFA <sup>2</sup> , (LPP <sup>3</sup> , LAA <sup>4</sup> )
<b>Paysannes indépendante</b>	Indépendante	AVS/AI/APG barème dégressif, max. 9,65%
<b>Paysanne salariée d'une Sàrl ou d'une SA</b>	Employée	AVS/AI/APG 10,25% <u>+ cotisations</u> à à LACI, LFA, (LPP, LAA)

Le partage du revenu n'apporte pas de modification majeure sur le plan des impôts puisque la somme totale des revenus est identique. En revanche, si l'épouse cotise au pilier 2b ou 3a, elle peut faire valoir des déductions.

Si elle est aussi affiliée au 2<sup>e</sup> pilier, le couple peut donc déduire deux fois le montant de CHF 6'768.- au titre de cotisation au 3<sup>e</sup> pilier.

Les époux peuvent également effectuer des rachats pour combler les lacunes de cotisations. Ces possibilités d'optimisation fiscale devraient correspondre à la réalité.

### **Important:**

- *Il est possible de s'annoncer comme indépendant à la caisse de compensation au moyen d'un formulaire électronique ou d'un formulaire à imprimer et à envoyer.*
- *Les différentes possibilités doivent absolument être discutées en cas de remise de l'exploitation et cela suffisamment tôt pour que la situation financière et fiscale des cédants et des repreneurs puisse être organisée au mieux et éviter des sommes à payer non prévues et importantes.*

<sup>1</sup> Loi sur l'assurance-chômage

<sup>2</sup> Loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture

<sup>3</sup> Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

<sup>4</sup> Loi fédérale sur les accidents

#### 4. Le contrat de travail entre époux

Le contrat de travail est régi par les articles 319 à 362 du Code des obligations (CO). Ces dispositions sont réparties en règles impératives pour l'employeur et le travailleur (art. 361 CO), règles relativement impératives ne pouvant pas être modifiées en défaveur du travailleur (art. 362 CO) et règles dispositives.

Le contrat de travail implique des droits et obligations pour les deux parties.

Les obligations du travailleur sont les suivantes : travail personnel, diligence et fidélité, rendre compte et restituer, heures supplémentaires, respect des instructions et responsabilité.

Les obligations de l'employeur sont les suivantes : paiement d'un salaire mensuel, versement du salaire en cas d'incapacité de travail, jours de congé et vacances, devoir d'instruction, protection de la personnalité du travailleur et certificat de travail.

Le contrat de travail ne nécessite pas de forme particulière. Cependant la forme écrite est recommandée par l'intervenante. Dans le contrat doivent être réglés les détails qui ne le sont pas déjà par le code des obligations (début et éventuellement fin du contrat, salaire, taux d'occupation, ...) et/ou les autres dispositions applicables ainsi que les dispositions auxquelles il est possible de déroger (p. ex. temps d'essai, vacances, horaires de travail, délais de résiliation, ...).

En ce qui concerne le montant du salaire pour la main-d'œuvre non familiale, des normes salariales sont définies en Suisse par les partenaires sociaux (USP, USPF, Communauté de travail des Associations professionnelles d'employés agricoles ABLA).

En principe, comme dans n'importe quel autre rapport de travail, le conjoint qui est employé a droit à la compensation des heures supplémentaires, à son salaire en cas de maladie ou accident pendant une certaine durée. Les vacances non prises se prescrivent par 5 ans.

#### **Important:**

- *Le contrat de travail implique un rapport de subordination entre le travailleur et l'employeur qui peut poser problème à certains conjoints qui sont dans la position de l'employé. A certains autres, ce rapport particulier ne pose pas de problème. Cela dépend des circonstances et des relations entre les conjoints concernés.*
- *Dans certains cantons, pour qu'un rapport de travail soit admis et permette de cotiser à l'AVS, le salaire doit effectivement être versé à l'épouse.*
- *Dans certains cantons, des dispositions particulières peuvent s'appliquer au contrat de travail dans l'agriculture, par exemple concernant les normes de salaire et les horaires de travail et être valable également pour le contrat entre époux.*
- *Le conjoint ne peut pas être couvert par l'assurance global pour le personnel agricole. Un enfant uniquement s'il est engagé comme apprentis.*
- *Si le salaire est payé à l'heure, il y a lieu d'y ajouter un pourcentage pour les vacances.*
- *En fin d'année, l'épouse reçoit un certificat de salaire (<https://www.estv.admin.ch/estv/fr/home/direkte-bundessteuer/direkte-bundessteuer/dienstleistungen/formulare/lohnausweis.html>)*

#### 5. Effets en matière de droit matrimonial

Cet aspect est vaste et sera développé dans une publication ultérieure.

#### **Important:**

- *Si l'épouse reçoit une part du revenu de l'exploitation à titre de rémunération ou de salaire, il est judicieux de définir alors la participation de chaque époux aux frais d'entretien de la famille.*

## Conclusions

Chaque famille, chaque exploitation et chaque situation est différente et requiert une solution propre et adaptée qui convienne à chaque partie. Il n'y a pas de règle absolue sauf le respect, l'écoute, la tolérance et la prise en compte des intérêts de chacun.

Ce qui devrait en revanche être (ou devenir) la règle c'est de mener une analyse et avoir des discussions sur la situation : gestion, responsabilités de l'exploitation, organisation des tâches agricoles et domestiques, finances, assurances et prévoyances de manière à ce que les intérêts de chaque partenaire et de l'exploitation soient pris en compte de manière proportionnée et équitable assurant une situation globale optimale. Dans cette démarche, le rôle des conseillers est essentiel et doit correspondre à la Charte pour un conseil global sur les exploitations agricoles adoptée par les services de vulgarisation agricole suisses, unis dans le Forum Vulg Suisse (FVS), en mars 2014.

[https://www.paysannes.ch/fileadmin/Landfrauen/Soziales/Flyer\\_Frau\\_und\\_Mann\\_aufm\\_Land/9\\_Studien\\_und\\_Charta/CharteConseilGlobal\\_mars\\_2014.pdf](https://www.paysannes.ch/fileadmin/Landfrauen/Soziales/Flyer_Frau_und_Mann_aufm_Land/9_Studien_und_Charta/CharteConseilGlobal_mars_2014.pdf)

La répartition du revenu entre les époux devrait refléter la réalité du partage des tâches et des responsabilités, afin que les droits, obligations et couvertures sociales et d'assurances nécessaires soient les plus adéquats possible. Le montant du revenu global et la situation financière de l'exploitation et des époux doivent être soigneusement pris en compte.

Enfin, la dimension psychologique ne doit pas être ignorée, ni son importance pour les deux époux. Dialogue et reconnaissance mutuels et coopération sont essentiels, aussi bien pour la vie privée que professionnelle. Comme l'a relevé le coach intervenant à la fin du cours, la discussion et le dialogue entre les partenaires et au sein de la famille sont aussi importants que la solution choisie.

Chères collègues paysannes, vous devez oser demander et oser en parler ! Questionnez-vous et parlez-en!

Messieurs, nous vous demandons d'y penser aussi vous-mêmes et d'être ouverts à cette analyse et à ces discussions qui ne peuvent qu'être profitables à votre famille et à l'exploitation!

### Renseignements supplémentaires:

<https://www.paysannes.ch/femme-homme/cohabitation-dans-la-famille-et-dans-l'exploitation/>  
<http://www.agridea.ch/publications/publications/> puis onglet « Entreprise et Famille »

### Liste des intervenant-e-s:

1. Leonie Studer et Marc Keller, Caisse cantonale de compensation, Argovie
2. Thomas Hauri, Fondation Agrisano
3. Beat Schläppi, Agriexpert
4. Monika Schatzmann, Agrimpuls
5. Michael Ritter, avocat, Ritter und Koller AG
6. Cornel Rimle, superviseur et coach