

Quelle égalité dans les assurances sociales?



© Auremar / Fotolia

Les inégalités restent nombreuses dans les assurances sociales. Si les inégalités formelles s'exercent souvent au détriment des hommes, les inégalités matérielles, ne touchant que les femmes, sont beaucoup plus pénalisantes.

Par **Camille Zimmermann**, mémoire de master à la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel

Alors que l'inscription dans la Constitution fédérale (Cst.) du principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été acceptée le 14 juin 1981, la population féminine est, actuellement, encore désavantagée dans la vie professionnelle et dans la vie domestique et familiale [1]. Cela se répercute inévitablement sur les assurances sociales. Construites sur la base des rôles traditionnels entre les sexes induits par la révolution industrielle, les assurances sociales ont évolué pour offrir progressivement une meilleure assise à l'art. 8 al. 3 Cst., prescrivant l'égalité formelle et matérielle [2] entre les sexes. Toutefois, ce principe est-il parfaitement concrétisé dans ce domaine ?

Les inégalités formelles dans le premier pilier

Une inégalité formelle majeure subsiste encore dans plusieurs assurances. Il s'agit de la différence d'âge légal de la retraite, fixé à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes.

Elle est tout d'abord présente dans l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) aux art. 3 al. 1 et 21 al. 1 de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS). Dans cette assurance, la différence d'âge légal de la retraite engendre une inégalité à l'encontre des hommes, puisqu'ils doivent cotiser une année supplémentaire pour que le montant des prestations octroyées par l'AVS soit identique à celui des femmes. Il s'agit tout de même de relever que tout assuré peut prendre une retraite anticipée en vertu de l'art. 40 LAVS. Néanmoins, cela implique une réduction de la rente de 6,8% par année anticipée [3]. Ainsi, si la retraite est prise à 64 ans, une différence de montant de la rente de vieillesse existe entre la rente d'une femme célibataire et celle d'un homme célibataire ayant eu un revenu et un taux d'occupation identique tout au long de leur parcours professionnel [4]. En outre, la différence d'âge légal de la retraite a aussi pour conséquence que les assurés doivent attendre une année de plus pour l'ouverture du droit à

Comment citer cet article ?

Camille Zimmermann, «Quelle égalité dans les assurances sociales?», REISO, Revue d'information sociale, mis en ligne le 19 septembre 2019, <https://www.reiso.org/document/4922>

l'octroi de certaines prestations de l'AVS, dans la mesure où la naissance du droit à ces prestations dépend de cet âge.

Cette différence impacte également le régime des allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, puisque l'art. 27 al. 1 de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) renvoie à la LAVS pour ce qui concerne la durée des cotisations. Ainsi, une inégalité formelle à l'encontre des hommes existe dans le régime des APG du fait qu'ils doivent cotiser une année de plus que les femmes.

En revanche, une inégalité formelle « à double sens » est observée dans l'assurance-invalidité (AI), les hommes comme les femmes étant pénalisés par cette différence d'âge légal de la retraite. En effet, dans l'AI, les assurés doivent cotiser plus longtemps que les assurées en vertu de l'art. 2 de la loi sur l'assurance invalidité (LAI). Toutefois, cela signifie que pour certaines prestations octroyées par l'AI, la gent féminine sort du champ d'application personnel de l'AI plus vite que la gent masculine. Cela concerne l'allocation pour impotent (art. 42 al. 4 LAI), la rente d'invalidité (art. 30 LAI) ainsi que certaines mesures de réadaptation (art. 10 al. 3 LAI), telles que les moyens auxiliaires. Concrètement, une fois l'âge de la retraite atteint, les femmes sont couvertes par l'AVS. Or, celle-ci octroie une protection souvent plus faible. Bien que certains correctifs aient été mis en place, par le biais de la protection des droits acquis [5], il n'en demeure pas moins que, dans l'AI, une minorité de femmes est pénalisée par la différence d'âge légal de la retraite.

Les inégalités formelles dans le deuxième pilier

Dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (PP), la différence d'âge légal de la retraite, prescrite à l'art. 13 al. 1 de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), engendre également une inégalité formelle entre les sexes « à double sens ». Les hommes doivent en effet attendre une année supplémentaire avant de toucher la rente de vieillesse du 2e pilier. Néanmoins, de par la façon dont sont calculées les différentes prestations, les assurées sont désavantagées, car il leur manque une année supplémentaire en bonifications de vieillesse et en intérêts. Il s'agit néanmoins de préciser que, selon l'art. 6 LPP, cette loi est une loi-cadre qui fixe uniquement des exigences minimales, laissant une certaine marge de manœuvre aux caisses de pensions. Celles-ci peuvent donc, entre autres, prévoir un âge réglementaire de la retraite identique entre les sexes [6], supprimant dès lors l'inégalité formelle contenue dans la LPP.

Les inégalités formelles dans le veuvage et la paternité

La législation relative aux assurances sociales contient encore une inégalité formelle, qui n'est toutefois présente que dans l'AVS. Il s'agit de la rente de veuf qui n'est pas octroyée aux mêmes conditions que la rente de veuve. En effet, selon l'art. 24 al. 1 LAVS, la qualité de survivant peut être attribuée à la veuve, lorsqu'elle n'a pas d'enfant au moment du décès de son conjoint. À ce jour, il n'existe, dans la réglementation relative à l'AVS, aucune disposition donnant ce même droit aux veufs. En outre, l'art. 24 al. 2 LAVS dispose que le veuf n'est plus considéré comme survivant au sens de la LAVS lorsque le dernier de son ou ses enfant(s) a atteint l'âge de 18 ans, ce qui n'est pas le cas de la veuve qui conserve sa position de survivante peu importe l'âge de son ou ses enfant(s).

La LAPG contient une inégalité formelle majeure. En effet, actuellement, dans le droit suisse, il n'existe pas de droit à un « véritable congé de paternité/parental rémunéré », les hommes qui deviennent pères n'ayant droit qu'à un congé en tant que « congé usuel » au sens de l'art. 329 al. 3 du Code des obligations (CO) d'une durée d'un à deux jours en général [7]. Certains employeurs ont tout de même instauré un tel congé. Néanmoins, bien qu'une évolution à la hausse soit observée, une étude réalisée par Travail.Suisse démontre que seuls trois à cinq jours de congé de paternité rémunéré sont offerts dans la grande majorité des cantons et seule une journée de congé dans les entreprises [8].

Cette absence de protection de la paternité pénalise non seulement les pères mais également les mères. Le fait de ne pas reconnaître le rôle des pères dans la prise en charge des enfants équivaut en effet à dire que cette responsabilité incombe principalement aux mères qui ont ainsi plus de difficulté à concilier vie professionnelle et vie domestique et familiale.

Les inégalités matérielles profondes

Les femmes occupent une position moins favorable que les hommes dans la vie professionnelle et dans la vie domestique et familiale. À cet égard, les statistiques démontrent clairement qu'il existe encore et toujours une inégalité salariale, puisque les femmes gagnaient, en 2016, 19,6% de moins que leurs collègues masculins dans le secteur privé et 16,7% de moins dans le secteur public [9]. Elles restent également surreprésentées dans le travail à temps partiel, 59% d'entre elles exerçant un tel travail en 2018 contre 17,6% chez les hommes. Il en va de même pour les emplois peu rémunérés, occupés à 66,4% par les femmes. Par ailleurs, les différences entre les sexes sont également tenaces dans la vie domestique et familiale, puisque le partage des tâches est toujours inéquitable.

De par le lien étroit entre les assurances sociales et le monde du travail, qui est loin de réaliser le principe de l'égalité entre les sexes, les assurances sociales entérinent des inégalités matérielles bien plus significatives que les inégalités formelles. C'est dans le 2ème pilier que ces inégalités matérielles sont les plus flagrantes, du fait de deux dispositions de la LPP. Il s'agit, premièrement, de l'art. 2 al. 1 LPP qui prescrit que seuls les salariés recevant un revenu annuel supérieur à 21'330 francs d'un même employeur font partie du cercle des personnes assujetties obligatoirement à la PP et, deuxièmement, de l'art. 8 al. 1 LPP qui prévoit une déduction de coordination. Cela signifie que seul le revenu annuel compris entre 24'885 francs et 85'320 francs est assuré. Ces deux dispositions qui, à première vue, ne font pas de distinction entre les sexes sont très défavorables pour les personnes qui travaillent à temps partiel ou ont des bas revenus, créant ainsi des inégalités matérielles à l'encontre des femmes.

À ce propos, une étude sur l'écart de rentes de vieillesse entre les sexes dans la prévoyance vieillesse a été réalisée en 2015. Elle a montré que les femmes recevaient une rente globale de vieillesse (1er, 2e et 3e piliers) de 37% inférieure à celles des hommes, soit 19'585 francs de moins par an, somme qui est loin d'être insignifiante [10]. Ainsi, les quelques inégalités formelles à l'encontre des hommes, citées précédemment, sont dérisoires en comparaison des inégalités matérielles touchant les femmes.

Le temps de l'action sur plusieurs fronts

Force est de constater que, bien que l'égalité entre les sexes soit inscrit dans la Cst. depuis trente-huit ans, ce principe n'est toujours pas concrétisé dans les quatre assurances sociales étudiées ci-dessus, que ce soit sur le plan formel ou, surtout, sur le plan matériel.

Il s'agit donc d'agir contre ces inégalités. Dans ce contexte, en plus des réformes des différentes assurances, des actions doivent également être entreprises dans d'autres domaines tels que la fiscalité, le marché du travail ou encore en ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie domestique et familiale. Ces réformes ne se concrétiseront pas sans un changement des mentalités qui passe, notamment, par une éducation absente de stéréotypes dès le plus jeune âge. Cela ne se fera évidemment pas non plus du jour au lendemain. En outre des sacrifices et des efforts considérables à tous les niveaux et de nous tous seront nécessaires. La société a toutefois beaucoup à y gagner.

[1] Camille Zimmermann, «L'égalité entre les femmes et les hommes dans les assurances sociales», mémoire de master sous la direction de Fanny Matthey, chargée d'enseignement, Faculté de droit, Université de Neuchâtel, présenté le 8 avril 2019, 108 pages. [Mémoire](#) disponible en format pdf.

[2] Dans cet article, il s'agit de bien faire la distinction entre l'égalité formelle et matérielle prescrite à l'art. 8 al. 3 Cst. L'égalité formelle signifie que le législateur doit veiller à supprimer toutes les différences de traitement entre les sexes existant dans le droit suisse. L'égalité matérielle exige que le législateur réalise l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réalité sociale (cf. notamment Mahon Pascal, Art. 8 Cst., n° 20, in : Aubert Jean-François et Mahon Pascal, Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, Zurich / Bâle / Genève 2003).

[3] Art. 56 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS).

[4] Dans l'hypothèse d'un salaire médian, soit 6'502 francs en 2016 (OFS, Le salaire médian s'est élevé à 6502 francs en 2016, Neuchâtel 2018), cet écart correspond à 153 francs par mois en moins pour l'assuré, soit 1'836 francs par année (cf. mémoire, Annexe I).

[5] Cf notamment Valterio Michel, Droit de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et de l'assurance-invalidité (AI) / Commentaire thématique, Genève / Zurich / Bâle 2011, nos 1164 et 2344.

[6] C'est le cas par exemple de la caisse de pensions de la Confédération (art. 4 du règlement de prévoyance pour les personnes employées et les bénéficiaires de rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération) ou de Swatch Group (art. 11 du règlement d'assurance de la caisse de pensions Swatch Group 2018).

[7] Perrenoud Stéphanie, Durées du travail et discrimination, in : PJA 2017, p. 679.

[8] Travail.Suisse, Le congé de paternité payé, Berne 2018, pp. 3 - 4.

[9] OFS, Inégalités salariales : les femmes ont gagné 19,6% de moins que les hommes en 2016, Neuchâtel 2019, p. 1. Et pour les chiffres suivants : Enquête suisse sur la population active / Taux d'occupation, Neuchâtel 2019. Le salaire médian s'est élevé à 6502 francs en 2016, Neuchâtel 2018, p. 2. Mères et pères : Temps consacré au travail domestique et familial, Neuchâtel 2017 ; OFS, Travail domestique et familial : Nombre d'heures par semaine en moyenne, Neuchâtel 2017.

[10] Fluder Robert et al., Écart de rentes en Suisse / Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes, Berne 2015, p. 26.