

Le système des trois piliers est-il adapté pour offrir une couverture de prévoyance adéquate au personnel expatrié ou détaché des multinationales? L'évolution législative de la prévoyance professionnelle tend à remettre en question des solutions qui ont déjà fait leurs preuves. Cet article présente les limites imposées à l'aménagement d'une couverture de prévoyance pour le personnel expatrié, découlant de l'imbrication du premier pilier avec le deuxième, et évoque brièvement quelques remèdes.

ISABELLE AMSCHWAND

EXPATRIATION ET CAISSES DE PENSION SUISSES

Un défi pour les sociétés internationales

1. INTRODUCTION

Le développement de la mondialisation a favorisé la mobilité des travailleurs. Désormais, les sociétés actives à l'étranger (en particulier les sociétés multinationales) détachent régulièrement leurs cadres ou leurs techniciens à travers le monde afin de développer leurs affaires ou d'apporter leur savoir-faire durant une période limitée. Inversement, ces mêmes sociétés invitent également des cadres de l'étranger à venir développer leur capacité en leur sein. Dans le domaine des assurances sociales, la mobilité des travailleurs soulève de nombreuses problématiques en matière de règles d'assujettissement.

Au vu de la complexité des questions soulevées en la matière, le présent article se bornera à traiter les deux questions suivantes:

- une institution de prévoyance suisse peut-elle (doit-elle) assurer des employés d'une société suisse détachés à l'étranger, pendant la période de détachement ou d'expatriation [1]?
- une institution de prévoyance d'une société en Suisse peut-elle (doit-elle) affilier les travailleurs provenant de l'étranger détachés temporairement en Suisse?

Hypothèses: le travailleur exerce une activité salariée sur le territoire d'un seul État et pour le compte d'un seul employeur. Le travailleur n'est pas au service d'une organisation internationale.

2. ASSUJETTISSEMENT À UN SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE

2.1 Généralités. Les règles d'assujettissement trouvent leurs origines tantôt dans le droit national, tantôt dans les

conventions multilatérales de sécurité sociale (ALCP [2] et la Convention AELE [3]), tantôt dans les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues entre la Suisse et un État tiers [4].

Ces différentes sources juridiques s'articulent ainsi: les conventions multilatérales ou bilatérales de sécurité sociale priment sur le droit national.

2.2 Les conventions multilatérales (ALCP, Convention AELE). Les conventions multilatérales ont pour objectif de coordonner les systèmes de sécurité sociale des États contractants. Elles posent le principe fondamental qu'un travailleur ne peut être couvert que par la législation d'un seul pays.

La coordination des régimes de sécurité sociale entre la Suisse et les États membres de l'Union européenne (UE), pour les travailleurs détachés ressortissants des États contractants, est régie par le Règlement (CE) n° 883/2004, qui a remplacé l'ancien Règlement (CEE) n° 1408/71 à compter du 1^{er} avril 2012. En revanche, pour les travailleurs détachés ressortissants d'un des États contractants de la convention AELE (Suisse, Islande, Liechtenstein et Norvège), la coordination des régimes de sécurité sociale entre la Suisse et l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège reste régie par le Règlement (CEE) n° 1408/71, en vertu de la Convention AELE révisée.

Les Règlements (CE) n° 883/2004 et (CEE) n° 1408/71 s'appliquent à toutes les législations relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, y compris celles qui sont destinées à maintenir ou à améliorer la capacité de gain, les prestations de vieillesse, les prestations de survivants, les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle, les allocations de décès, les prestations de chômage, les prestations familiales [5]. La prévoyance professionnelle obligatoire en Suisse régie par la *Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)* entre dans le champ d'application des Règlements. En revanche, la prévoyance surobligatoire est comprise dans le champ d'application de la Directive (CE) 98/49 relative à la sauvegarde des droits à une pension complémentaire [6].

2.3 Les conventions de sécurité sociale entre la Suisse et un État tiers. La Suisse présente un réseau de conven-



ISABELLE AMSCHWAND,
MLAW UNIVERSITÉ
DE LAUSANNE, DIRECTRICE
TOWERS WATSON,
LAUSANNE/VD

tions de sécurité sociale très dense [7]. Les conventions de sécurité sociale concernent généralement l'assurance vieillesse et survivants, ainsi que l'assurance invalidité. Elles régissent parfois aussi les allocations familiales, l'assurance

décrire exhaustivement; le lecteur pourra toutefois se référer aux publications régulières de l'*Office fédéral des assurances sociales (OFAS)* en la matière [10].

«*La Suisse présente un réseau de conventions de sécurité sociale très dense.*»

maladie et l'assurance accident. Elles ne s'appliquent pas au deuxième pilier. Elles ont pour principaux objectifs d'assurer l'égalité de traitement des ressortissants des États contractants, de déterminer la législation applicable et le paiement à l'étranger de prestations.

Il est à relever que la Suisse a conclu des conventions de sécurité sociale y compris avec les pays de l'UE et les pays membres de l'AELE. Ces conventions sont applicables lorsque le travailleur n'est pas ressortissant suisse, d'un pays de l'UE ou d'un pays de l'AELE.

2.4 La «Lex loci laboris». Le principe de la *lex loci laboris* veut qu'un travailleur actif sur le territoire d'un État soit soumis à la législation nationale de sécurité sociale de cet État. Dans un contexte de mobilité croissante des travailleurs, les conventions multilatérales et bilatérales de sécurité sociale conclues entre la Suisse et les pays contractants prévoient une exception à l'application de ce principe: le détachement. Cette exception permet au travailleur détaché temporairement sur le territoire d'un autre État de rester soumis à la législation de sécurité sociale de l'État d'origine. En outre, il est exempté de l'obligation de cotiser dans l'État sur le territoire duquel il travaille pour une courte période.

La notion de détachement ne s'applique qu'entre la Suisse et un pays contractant. On parlera d'expatriation lorsque le travailleur est envoyé dans un pays non contractant. L'expatrié est soumis au principe de la *lex loci laboris*.

2.5 Le détachement. Le travailleur muté à l'étranger par l'employeur dont il relève [8] (État d'envoi) est considéré détaché s'il réunit les conditions suivantes:

- a) Il exécute temporairement sur le territoire d'un autre État (État d'emploi) un travail dans l'intérêt et pour le compte de l'employeur de l'État d'envoi.
- b) Il sera à nouveau occupé par l'employeur de l'État d'envoi à la fin de la période de détachement (maintien d'un lien de subordination pour toute la durée du détachement).
- c) Il était soumis au système de sécurité social de l'État d'envoi immédiatement avant son départ [9].

De plus, l'employeur de l'État d'envoi doit exercer une activité significative en Suisse ou dans le pays d'envoi. La durée maximale de détachement varie selon les États et découle de leurs pratiques respectives. Elle peut néanmoins atteindre cinq ou six années consécutives.

Attendu l'évolution permanente du droit international, la complexité des règles de détachement, nous renonçons à les

3. LE SYSTÈME D'ASSURANCES SOCIALES EN SUISSE

3.1 Généralités. Le système suisse d'assurances sociales est composé de trois volets complémentaires (système des trois piliers). Le premier a pour but la couverture des besoins vitaux et est mis en œuvre par la *Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)*, la *Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)*, la *Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG)*. Le second, additionné au premier, a pour objectif de permettre à l'assuré de maintenir son niveau de vie antérieur. Il est mis en œuvre par la LPP. Le dernier volet a pour objectif de permettre la couverture des besoins personnels. Il est mis en œuvre par l'ensemble des législations régissant l'épargne individuelle.

L'assujettissement au deuxième pilier présuppose l'assujettissement au premier. Il faut donc examiner de prime abord les conditions d'assujettissement au premier pilier afin de déterminer la possibilité ou l'obligation d'assujettissement au deuxième pilier, soit à une caisse de pension suisse.

3.2 L'assujettissement au premier pilier. La LAVS fixe deux critères d'assujettissement d'une personne physique à l'assurance obligatoire: le domicile ou l'exercice d'une activité lucrative en Suisse (art. 1a al. 1 let. a et b LAVS). Toutefois, elle prévoit également une possibilité pour les personnes travaillant à l'étranger pour le compte d'un employeur suisse de maintenir leur assujettissement à l'assurance obligatoire («assurance continuée»), si les conditions suivantes sont remplies [11]:

- a) Travailler pour le compte d'un employeur suisse, c'est-à-dire être dans un rapport de dépendance économique et de subordination à celui-ci.
- b) Avoir été assujetti pendant cinq années consécutives au premier pilier avant le départ à l'étranger.
- c) Bénéficier du consentement de l'employeur pour la poursuite de l'assurance, puisque ce dernier sera astreint à finan-

«*Il est à relever que la Suisse a conclu des conventions de sécurité sociale y compris avec les pays de l'UE et les pays membres de l'AELE.*»

cer paritairement les cotisations sur la totalité du gain obtenu par le salarié (y compris sur la partie qui pourrait être versée à l'étranger).

C'est sur la base de cet article de droit interne qu'un travailleur expatrié de Suisse dans un pays avec lequel la Suisse n'a pas conclu de convention de sécurité sociale pourra maintenir son assujettissement à toutes les branches de la sécurité

sociale suisse, y compris sa couverture dans une caisse de pension suisse (cf. ci-dessous)[12].

3.3 L'assujettissement au deuxième pilier (prévoyance professionnelle). Le deuxième pilier complète l'assurance de base étatique du premier pilier et, ensemble, les deux assurances doivent permettre aux assurés de maintenir de manière adéquate leur niveau de vie antérieur. Aussi, l'article 5 LPP [13] limite l'application de la prévoyance professionnelle obligatoire et enveloppante aux salariés assurés à l'AVS. Il est à relever que cet article ne s'applique pas à la prévoyance professionnelle *hors obligatoire*, faute de renvoi inscrit à l'article 89^{bis} du Code civil suisse. Or, l'OFAS est d'avis que l'assujettissement à l'AVS est une condition sine qua non pour l'affiliation à la prévoyance professionnelle, y compris dans le domaine *hors obligatoire*. Elle fonde son interprétation sur l'application de l'article 1 al. 2 LPP, voire de l'article 5 LPP, à l'ensemble de la prévoyance. Ce premier article stipule que le salaire assuré dans la prévoyance professionnelle ne doit pas dépasser le revenu soumis à la cotisation AVS.

Dès lors, l'OFAS constate qu'un salarié détaché ou expatrié travaillant à l'étranger pour le compte d'un employeur suisse ne peut et ne doit pas être affilié à la prévoyance professionnelle obligatoire, enveloppante ou hors-obligatoire, sans être assuré à l'AVS [14].

À ce propos, les autorités de surveillance cantonales ont des positions divergentes. Si certaines partagent l'appréciation de l'OFAS, d'autres optent pour une attitude libérale et admettent l'affiliation à une institution de prévoyance d'un travailleur non assuré à l'AVS en se basant sur la pratique des autorités fiscales (cf. chiffre 4.1 ci-dessous). Une partie de la doctrine pour sa part est favorable à la possibilité d'aménager une couverture LPP dans le cadre de la prévoyance *hors obligatoire* [15].

3.4 Le maintien de l'assurance au sens de l'article 47 LPP (assurance externe). L'article 47 LPP stipule que «l'assuré qui cesse d'être assujetti à l'assurance obligatoire peut maintenir sa prévoyance professionnelle ou sa seule prévoyance vieillesse, dans la même mesure que précédemment, soit auprès de la même institution de prévoyance, si les dispositions réglementaires le permettent, soit auprès de l'institution supplétive.

Dès lors, un expatrié qui cesserait d'être assujetti à l'AVS pourrait-il maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur en invoquant l'article 47 LPP?

Cet article 47 LPP qui permet le maintien de l'affiliation dans la caisse de pension malgré la cessation de l'assujettissement à l'assurance obligatoire semble contredire l'article 1 al. 2 LPP lorsque l'assuré ne dispose plus d'un revenu soumis à cotisation AVS (p. ex. lors de la cessation d'une activité en Suisse). Toutefois, la pratique fiscale admet que le salaire obtenu avant la cessation de l'assujettissement peut continuer à être assuré pour une période transitoire de deux ans même si l'assuré ne dispose plus d'un revenu soumis à cotisation AVS [16]. L'OFAS se rallie à l'avis des autorités fiscales [17] et précise qu'une durée supérieure à deux ans ne se justifie qu'en

présence d'une base légale suffisante [18]. Du point de vue fiscal, l'argumentation des autorités fiscales semble convaincante; en effet, tolérer durablement le maintien de l'assurance sur la base d'un salaire partiellement fictif semble problématique du point de vue de la déductibilité des cotisations. Il y a lieu de s'interroger sur le bien-fondé de la limitation du maintien de l'assurance à deux ans imposée par les

«Le système des trois piliers institué par la Constitution fédérale en 1972 repose d'abord sur une vision <nationale>, puisqu'il avait pour objectif d'assurer la couverture sociale des ressortissants suisses.»

autorités fiscales lorsque l'assuré est à l'étranger, qu'il ne revendique aucune déduction fiscale en Suisse et que les cotisations dues à la Caisse de pension sont payées par l'employeur de l'État d'emploi. Les auteurs sont divisés quant à la question du maintien illimité dans le temps de l'assurance externe [19].

3.5 L'exemption à l'assurance obligatoire LPP. Parallèlement à la question de l'affiliation dans une institution de prévoyance suisse d'un travailleur expatrié, se pose celle de l'exemption facultative de l'assurance obligatoire suisse demandée par les expatriés provenant de l'étranger et travaillant temporairement en Suisse. Ces travailleurs soumis au système de sécurité sociale suisse conformément à la *lex locis laboris* continuent parfois à bénéficier d'une couverture de prévoyance à l'étranger (dans la pratique, ces assurances n'ont en règle générale pas de caractère obligatoire et sont en principe financées par l'employeur exclusivement) pendant la période de leur activité en Suisse. Dans ce cas de figure apparaît une double assurance non souhaitable, qui justifie que le travailleur concerné puisse être exempté de l'assurance LPP obligatoire, malgré son assujettissement au système de sécurité sociale suisse.

L'article 1j de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) prévoit à son alinéa 2 que le salarié dont l'activité en Suisse n'a probablement pas un caractère durable et qui bénéficie de mesures de prévoyance suffisantes à l'étranger, sera exempté de l'assurance obligatoire à condition qu'il en fasse la demande à l'institution de prévoyance compétente.

Pour savoir si cette disposition est applicable, il y a lieu de déterminer préalablement les règles en matière d'assujettissement du travailleur concerné. Lorsque celles-ci se fondent sur les conventions multilatérales (ALCP, Convention AELE), cette exemption ne peut être invoquée, car ces dernières consacrent le principe de l'unicité de la législation applicable et priment sur le droit national. Selon l'OFAS, une personne soumise à la législation suisse de sécurité sociale en vertu du

Règlement (CE) n° 883/2004 ou le Règlement (CEE) n° 1408/71 n'est plus soumise à titre obligatoire au droit d'un autre État de l'Union européenne ou de l'AELE. Par conséquent, la prévoyance étrangère ne peut, dans ce cas, être que facultative ou volontaire. Or, une telle prévoyance ne saurait être considérée comme suffisante au sens de l'article 1 al. 2 OPP 2 [20]. Par conséquent, les travailleurs provenant d'un pays membre de l'UE/AELE qui exercent leur activité en Suisse et qui doivent cotiser à l'assurance obligatoire AVS, ne peuvent être exemptés de la prévoyance professionnelle obligatoire.

En revanche, cette exemption reste ouverte à tous les travailleurs qui ne sont pas soumis aux conventions multilatérales de sécurité sociale (ALCP ou Convention AELE).

La mise en œuvre de l'exemption suppose la réalisation des conditions suivantes:

→ son activité n'a probablement pas de caractère durable; → le travailleur est au bénéfice de mesures de prévoyance suffisante à l'étranger; → une demande a été déposée à l'institution de prévoyance compétente.

La demande déposée doit émaner du travailleur. Elle doit être formulée de façon explicite. Il appartient à l'institution de prévoyance d'évaluer si les mesures de prévoyance dont le travailleur bénéficie à l'étranger sont suffisantes. Dans un tirage à part, l'OFAS indique que l'institution doit procéder à une comparaison globale avec l'assurance obligatoire des premiers et deuxième piliers, afin de s'assurer que les risques invalidité, décès et vieillesse sont notamment couverts et que le niveau global des prestations atteint le niveau de l'AVS/AI et de la LPP [21]. Pour ce faire, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Concernant l'absence de caractère durable de l'activité, l'OFAS estime que l'intéressé doit en fournir la preuve, à tout le moins des éléments concluants. À ce jour, une tendance se dessine en faveur de l'obligation pour la Caisse de pension d'effectuer un contrôle méticuleux de la réalisation des conditions de l'exemption.

4. ASSUJETTISSEMENT À UNE CAISSE DE PENSION SUISSE

4.1 Droit et pratique. Si actuellement, aux yeux de l'OFAS, l'assuré appelé à travailler à l'étranger doit pouvoir justifier d'un statut de travailleur détaché ou bénéficiaire de l'assurance continuée de l'AVS pour maintenir son affiliation ou s'affilier dans son institution de prévoyance suisse, la pratique fiscale [22] est régulièrement invoquée pour justifier l'affiliation de salariés non soumis à l'AVS à une Caisse de pension. Selon cette circulaire, une institution de prévoyance suisse, qui assure la prévoyance professionnelle d'une entreprise suisse et d'une filiale à l'étranger, bénéficie de l'exonération fiscale, notamment lorsqu'un tiers au moins des preneurs de prévoyance sont domiciliés en Suisse ou sont citoyens suisses. Comme indiqué ci-dessus (cf. chiffre 3.3) certaines autorités de surveillance ont calqué leur position sur celle des autorités fiscales et admettent l'affiliation d'expatriés dans la Caisse de pension de l'employeur suisse, les autres s'en tiennent à l'avis de l'OFAS. Toutes attendent désormais une prise de position de la part de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS



**Bienvenue dans la
Banque qui, comme
vous, est une PME.**

En tant que Banque locale indépendante sur le plan entrepreneurial, nous sommes aussi une PME. C'est pourquoi nous connaissons les défis que vous devez relever. Nous sommes flexibles, nous nous engageons pour que vous atteigniez vos objectifs et parlons le même langage. Nous appartenons au Groupe Raiffeisen qui compte plus de 200 conseillers Clientèle entreprises. Nous disposons de ce fait d'un réseau très étendu et du savoir-faire nécessaire pour vous conseiller de manière compétente et proactive. Comme une PME sur trois en Suisse, que ce soit pour le trafic des paiements, les liquidités, les investissements ou votre succession, faites confiance à un partenaire solide et équitable. Convenez sans tarder d'un entretien conseil.

www.raiffeisen.ch/pme

Ouvrons la voie

RAIFFEISEN

PP) qui assure, depuis le 1^{er} janvier 2012, la haute Surveillance en matière de prévoyance professionnelle.

4.2 Défis à relever. La Suisse représente depuis des décennies un pôle d'attraction pour les entreprises multinationales, puisque celles-ci décident régulièrement d'installer leur siège en Suisse. Dès lors, accepter ou refuser à ces dernières d'assurer une couverture de prévoyance décente et égale à l'ensemble de leurs salariés ayant un lien organique avec l'employeur suisse (travailleurs locaux, détachés et expatriés) est une question majeure, susceptible d'influer sur l'attractivité que représente la Suisse à leurs yeux.

Le système des trois piliers institué par la Constitution fédérale en 1972 repose d'abord sur une vision «nationale», puisqu'il a pour objectif d'assurer la couverture sociale des ressortissants suisses. Quarante ans plus tard, force est de constater que la mondialisation oblige les États à reconsidérer les systèmes de sécurité sociale mis en place pour tenir compte de la mobilité accrue des travailleurs, afin d'offrir une protection sociale cohérente, exempte d'arbitraire.

4.3 Quelques pistes de réflexion. Les solutions possibles varient selon que l'on accepte d'aménager une exception au couplage du deuxième pilier avec le premier ou d'assouplir les conditions de l'AVS continuée. Prévoir une exception au couplage du deuxième pilier avec le premier et indirectement avec toutes les autres branches de la sécurité sociale permettrait d'aménager des solutions originales dans le système de la prévoyance, sans modifier les règles d'assujettissement du premier pilier (p. ex. la reprise de la pratique fiscale dans le droit de la prévoyance). Cette solution éviterait également des coûts potentiellement inutiles liés aux autres branches de la sécurité sociale si le travailleur expatrié, assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'emploi dispose d'une couverture légale ou complémentaire (mise en place par l'employeur) suffisante dans ce pays.

Alternativement, le législateur pourrait assouplir les conditions au maintien de l'assurance AVS et réduire, voire abolir, la période d'assujettissement préalable de 5 ans à l'AVS (cf. chiffre 3.2).

L'OFAS a mentionné dernièrement la possibilité d'assurer les travailleurs expatriés par exemple par le biais d'une fondation ordinaire pour autant que celle-ci soit affectée durablement et exclusivement à la protection sociale des destinataires [23]. Cette solution ne convainc pas car elle soulève de nombreuses interrogations qui relèvent tant du droit de la prévoyance (p. ex. traitement des prestations de libre passage en cas d'entrée et sortie de l'assuré de la fondation) et du droit fiscal (p. ex. exonération fiscale). Se pose également la question de la reconnaissance intercantonale et internationale du statut d'une telle fondation qui aurait été mise en place dans l'un des cantons suisses.

5. CONCLUSION

Les réponses données aujourd'hui par le législateur aux questions soulevées dans cet article ne sont pas entièrement satisfaisantes, notamment en ce qui concerne la protection sociale des expatriés. Si la Suisse souhaite maintenir son statut de place économique internationale attractive, elle doit pouvoir offrir, en plus d'une infrastructure compétitive et de conditions fiscales intéressantes, une flexibilité en matière d'assurance sociale facultative. Nous encourageons le législateur à faciliter la tâche aux sociétés suisses ou ayant un lien étroit avec la Suisse en leur permettant de mettre en place en Suisse une prévoyance équitable pour leurs expatriés. Il éviterait ainsi le déplacement des capitaux d'épargne de ces travailleurs vers des institutions de prévoyance internationales. Il participerait également à la pérennité du premier pilier en facilitant le maintien dans l'assurance AVS des expatriés dont le salaire dépasse généralement le revenu donnant droit aux prestations maximales. ■

Notes: 1) Pour la différence entre la terminologie «détachement» et «expatriation», cf. ch. 2.4. 2) Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, RS 0.142.112.681. 3) Convention du 4 janvier 1960 instituant l'Association Européenne de Libre Échange, RS 0.632.31. 4) Une liste des conventions de sécurité sociale et conventions normatives est disponible sur le site internet de l'OFAS (<<http://www.bsv.admin.ch/themen/internationales/02094/index.html?lang=fr>>. 5) Art. 4 al. 1 du Règlement (CEE) n° 1408/71 et art. 3 al. 1 du Règlement (CE) n° 883/2004. Remarque: les prestations de paternité et de préretraite, qui figurent désormais dans le Règlement (CE) n° 883/2004, ont un caractère facultatif en Suisse. 6) OFAS, Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 52 du 31 août 2000, ch. 309. 7) Voir note de bas de page 4, ci-dessus. 8) Existence d'un lien de subordination direct (un lien organique) relevant du droit du travail selon les mementi publiés par l'OFAS sur la sécurité sociale des travailleurs détachés CH-UE et CH-AELE. Ces mementi sont disponibles sur le site internet de l'OFAS (<http://www.bsv.admin.ch/themen/internationales/>

02765/index.html?lang=fr). 9) Le droit communautaire exige une période minimale d'assujettissement d'un mois avant d'autoriser le détachement. 10) <www.assurancessociales.admin.ch>, section internationale; Mementi des caisses AVS, cf. <www.avs-ai.ch>, section internationale. 11) Art. 1a al. 3 let. a LAVS et art. 5 et ss. RAVS. 12) Nous ne traitons pas l'affiliation à l'assurance facultative (Art. 2 LAVS) dans le cadre de cet article. 13) En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005 et adapté au 1^{er} janvier 2012. 14) OFAS, Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 125 du 14 décembre 2011, ch. 815. 15) Basile Cardinaux, «Das Personenfreizügigkeitsabkommen und die schweizerische berufliche Vorsorge», Zurich (etc.) 2008, et thèse Fribourg 2007, Ch. 558; Markus Moser, «Weiterführung der 2. Säule bei Arbeit im Ausland», paru dans: Riemer-Kafka (édit.), «Arbeiten im Ausland – Sozialversicherungsrechtliche Hürden», Zurich (etc.) 2009, p. 31 ss. 16) Conférence suisse des impôts (CSI), Prévoyance et impôts. Cas d'application de prévoyance professionnelle et prévoyance individuelle, Muri/Berne 2002, cas d'application A.2.4.1. 17) OFAS, Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 110 du 16 janvier 2009, ch. 677. 18) Par exemple l'art. 33a LPP, qui traite

du maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré en cas de réduction d'activité dès 58 ans, offre une base légale suffisante pour le maintien de la couverture d'un revenu non soumis à l'AVS. 19) Moser est d'avis que le maintien de l'assurance externe de la prévoyance n'est pas affectée par la disparition d'un revenu soumis à l'AVS, au sens de l'art. 1 al. 2 LPP (cf. Markus Moser, «Die Einkaufsbeschränkungen des neuen Rechts», paru dans: Schaffhauser/Stauffer, BVG-Tagung 2006, Schriftenreihe IRP-HSG Band 42, p. 114, no. 45). D'un avis divergent, Marina Züger (Marina Züger, «Steuerliche Missbräuche nach Inkrafttreten der 1. BVG-Revision», ASA 2007, S. 525, no. 68) qui est partisane d'une interprétation restrictive de l'art. 47 LPP, eu égard à l'art. 1 al. 2 LPP. 20) OFAS, Bulletin de la prévoyance professionnelle n° 66 du 17 janvier 2003, ch. 400, p. 10. 21) Problèmes d'assujettissement à la LPP, tirage à part de la RCC (Revue à l'intention des Caisses de compensations) 1985, n° 7/8 (318.779.02 f). 22) Administration fédérale des contributions, Circulaire n° 1 du 30 janvier 1986. 23) OFAS, Bulletin de la prévoyance professionnelle du 14 décembre 2011 n° 125, ch. 815.