

## Prévoyance

### Rachat après un divorce



**Daniel Burgunder**  
Responsable assurances  
Publica

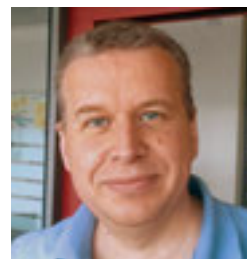
*«A combien d'années avant la retraite puis-je racheter des années de cotisations manquantes en raison d'un divorce ou parce que je n'aurais pas versé un capital suffisant au moment d'entrer dans la caisse de pension de la Confédération? Puis-je le faire également si je retirais 5% du capital au moment de la retraite et verrais ainsi ma rente réduite de 5% à vie?»*

Une lacune dans la couverture suite à un divorce ou un capital de départ insuffisant peut être comblée en partie, voire entièrement par un rachat tant qu'un cas de prévoyance n'est pas survenu. Les rachats suite à un divorce ne sont pas sujets à des restrictions fiscales et sont ainsi possibles jusqu'à la date de la retraite réglementaire.

Avec la déduction fiscale du rachat, un délai de trois ans commence à courir durant lequel aucune prestation en capital ne peut être perçue. Si vous effectuez tout de même un retrait de capital pendant ces trois ans, le rachat est corrigé et ne peut être déduit a posteriori. Le rachat de la rente de transition, qui ne peut être opérée qu'au début de la retraite, fait exception. Mais attention, en cas de retrait de capital au moment de la retraite (aussi partielle), aucune déduction n'est admise.

## Droit

### Réduction du temps de travail suite à la naissance ou de l'adoption d'un enfant



**Thomas Wettstein**  
Avocat, service juridique de  
l'OFPER

*«Un-e employé-e de la Confédération réduit son taux d'occupation de 100 à 80%. Peut-il ou elle prétendre, deux ans plus tard, à retravailler à 100%? Et qu'en est-il du congé maternité et paternité?»*

Les parents et les partenaires enregistrés qui travaillent à la Confédération ont droit dans leur fonction à une réduction de 20% au maximum de leur taux d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour les premiers, après la naissance d'un ou de plusieurs enfants pour les deuxièmes, pour autant que le taux d'occupation ainsi réduit ne soit pas inférieur à 60% (art. 60a, al. 1 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération OPers). Cette disposition tient compte du besoin de nombreux parents de disposer de plus de temps libre après la naissance ou l'adoption d'un enfant. La réduction du taux d'occupation doit être demandée suffisamment tôt pour que l'employeur puisse prendre ses dispositions à temps. Elle entraîne une adaptation correspondante du contrat de travail à la date souhaitée. Les délais de résiliation ne sont pas concernés par la modification du contrat. Le droit à la réduction du taux d'occupation au sens de l'art. 60a OPers n'inclut pas pour autant le droit à une réaugmentation ultérieure de ce taux. Un tel droit serait lié à un trop grand investissement organisationnel pour l'employeur. Celui-ci devrait en effet donner le congé à la personne qui a pris le pourcentage de poste libéré par le parent. Or il manque en règle générale un juste motif de licencier cette personne, ce qui conduit à une situation de surcapacité.

Au moment du congé maternité ou paternité, le contrat de travail demeure inchangé. Au terme de ce congé, la personne employée continue de travailler au taux d'occupation qu'elle avait au début du congé, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.