

Guide 2025

Assurances sociales et décompte des salaires





Délai pour la déclaration des salaires

- Jusqu'au 30 janvier au plus tard auprès de GastroSocial
- En cas de cessation d'exploitation, dans les 30 jours auprès de GastroSocial

Si nous ne recevons pas les documents entièrement remplis dans le délai imparti, nous avons l'obligation légale de facturer des intérêts moratoires sur les arriérés de paiement.

1 AVS/AI/APG		
1.1	Généralités	2
1.2	Obligation d'assurer et personnes soumises à l'obligation de cotiser	3
1.3	Cotisations	3
1.4	Salaire soumis à cotisations (salaire déterminant), salaire brut AVS	4
1.5	Décompte des salaires pour les employé-e-s	6
1.6	Prestations	9
2 AC – Assurance-chômage		
2.1	Obligation d'assurer et personnes soumises à cotisations	15
2.2	Cotisations	15
2.3	Prestations	15
3 CAF – Caisse d'allocations familiales		
3.1	Obligation d'assurer et cotisations	16
3.2	Droit, prestations et demande	16
3.3	Registre fédéral des allocations familiales	17
4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)		
4.1	Obligation d'assurer et personnes soumises à cotisations	18
4.2	Plans de prévoyance	19
4.3	Salaire assuré	19
4.4	Cotisations	20
4.5	Prestations	21
5 AA – Assurance-accidents		
5.1	Obligation d'assurer	25
5.2	Cotisations	25
5.3	Prestations	25
5.4	ANP : ouverture subséquente et assurance par convention	25
6 AM – Assurance-maladie		
6.1	Assurance des soins médico-pharmaceutiques	26
6.2	Assurance indemnité journalière en cas de maladie (IJM)	26
Cotisations assurances sociales 2025		
	Cotisations AVS/AI/APG	27
	Montants-limites du barème dégressif des cotisations pour les indépendant-e-s	27
	Cotisations minimales	27
	Limite pour les revenus de minime importance	27
	Revenu minimal pour le droit aux allocations familiales	27
Prestations assurances sociales 2025		
	AVS/AI : rentes et allocations pour impotent-e	28
	Indemnité journalière AI	28
	Prestations complémentaires à l'AVS/AI	28
	LPP (prévoyance professionnelle obligatoire)	28
	Pilier 3a (prévoyance liée)	28
Déductions salariales et salaire assuré		
	Déductions salariales et salaire assuré 2025	30

1 AVS/AI/APG

L'AVS, l'AI et les APG sont des assurances sociales obligatoires pour toutes et tous. L'AVS verse des rentes de vieillesse ainsi que des prestations aux survivant-e-s, l'AI verse des prestations d'invalidité en cas d'incapacité de travail de longue durée. Les APG couvrent la perte de gain des personnes servant dans l'armée, dans la protection civile ou dans le service civil ainsi qu'en cas de maternité et de paternité, et indemnise les parents qui doivent s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

1.1 Généralités

1.1.1 Caisse de compensations AVS

Les cotisations AVS/AI/APG sont perçues par la caisse de compensation qui, d'un autre côté, verse les prestations.

Tous les employeurs et toutes les personnes de condition indépendante sont tenus légalement de s'affilier à une caisse de compensation. Pour les membres d'une association professionnelle (p.ex. la fédération GastroSuisse) ayant sa propre caisse de compensation, l'affiliation à la caisse de l'association (GastroSocial) est obligatoire. En cas de sortie de la fédération, l'affiliation à la caisse de compensation prend fin.

Celui qui reprend un commerce ou le remet doit immédiatement l'annoncer à la caisse de compensation compétente. Les caisses de compensation AVS vérifient si leurs affilié-e-s sont aussi assuré-e-s auprès d'une caisse de pension.

1.1.2 Certificat d'assurance AVS/AI

Les assuré-e-s ne reçoivent plus leur certificat d'assurance automatiquement. Le certificat d'assurance, au format carte de crédit, indique les noms, les prénoms, la date de naissance ainsi que le numéro AVS. Ces informations sont également disponibles sur la carte d'assuré-e délivrée par les caisses d'assurance-maladie suisses. Lorsqu'elles/ils disposent d'une carte d'assurance-maladie, les assuré-e-s ne retirent aucune plus-value de leur certificat d'assurance AVS. Les assuré-e-s ont la possibilité de commander un certificat en cas de nécessité (remplissez le formulaire « Certificat d'assurance : Demande » et envoyez-le à la caisse de compensation).

1.1.3 Annonce des entrées et des sorties des employé-e-s

Il n'est pas nécessaire d'envoyer les certificats AVS à la caisse de compensation pour annoncer les entrées et les sorties des employé-e-s. Veuillez procéder comme suit :

Pour les nouvelles et nouveaux employé-e-s possédant un certificat d'assurance AVS

Les employeurs ne sont plus légalement tenus d'annoncer systématiquement les nouvelles et nouveaux employé-e-s à la caisse de compensation AVS dans un délai de 30 jours après l'entrée en fonction. L'annonce correspondante doit être faite au plus tard avec le décompte des salaires au début de l'année suivante. **Nous vous recommandons néanmoins de procéder aux annonces au fur et à mesure dans un délai de 30 jours après l'entrée en fonction, et ce, au moyen du formulaire « Entrées : Déclaration » ou via connect.** Annoncer rapidement les employé-e-s permet de simplifier les procédures administratives et de réduire le nombre de questions posées par vos employé-e-s et par la caisse de compensation en raison de données manquantes.

Pour les nouvelles et nouveaux employé-e-s ne possédant pas de certificat AVS

Remplissez le formulaire « Certificat d'assurance : Demande » et envoyez-le avec une copie d'un document d'identité officiel (carte d'identité ou passeport) à la caisse de compensation. Nous vous recommandons d'annoncer tout-e nouvel-le employé-e dans un délai de 30 jours après l'entrée en fonction.

Pour les employé-e-s qui quittent votre établissement

Nous vous recommandons de déclarer toute sortie d'employé-e-s dans les 30 jours au moyen du formulaire « Sorties : Déclaration ».

La Caisse de compensation GastroSocial délivre des attestations d'assurance comme preuve de l'annonce à l'AVS. Par ailleurs, vous recevrez également un nouveau certificat AVS pour les employé·e·s qui n'en possèdent pas (encore). Veuillez transmettre ces documents à vos employé·e·s.

1.2 Obligation d'assurer et personnes soumises à l'obligation de cotiser

Les personnes suivantes sont soumises à cotisations AVS :

- Personnes exerçant une activité lucrative :
à partir du 1^{er} janvier suivant le 17^e anniversaire (pour l'année 2025 : toutes les personnes nées en 2007 et avant) jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'âge de la retraite (âge de référence) est atteint.
- Personnes à l'âge de la retraite ou à l'âge de référence exerçant une activité lucrative :
la réforme AVS 21 a introduit un âge de la retraite harmonisé de 65 ans pour les hommes et les femmes. L'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) est fixé à 65 ans pour les hommes et est atteint le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire. D'ici 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. En 2025, l'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) pour les femmes sera donc de 64 ans et 3 mois. **Exemple** : une femme née le 16 mars 1961 aura droit à sa rente AVS à partir du 1^{er} juillet 2025.
Les personnes travaillant au-delà de l'âge de référence bénéficieront d'une franchise de CHF 1'400.– par mois, sur laquelle les cotisations AVS/AI/APG ne seront plus décomptées. Dans tous les cas, des cotisations seront dues sur le revenu dépassant cette limite. Toutefois, ces personnes auront le droit de choisir si la franchise doit être appliquée ou non. Les employé·e·s communiqueront leur choix à leur employeur, les indépendant·e·s à leur caisse de compensation.
- Personnes sans activité lucrative :
l'obligation de cotiser commence le 1^{er} janvier suivant le 20^e anniversaire. Les cotisations sont fixées en fonction des conditions sociales (fortune imposable et revenus de rente ainsi que d'autres prestations régulières). Le montant minimum est de CHF 530.– par année, le montant maximum est de CHF 26'500.– par année (soit 50 fois le montant minimum).

Les employeurs doivent annoncer les employé·e·s qui sont également actif·ve·s à l'étranger. De même, les personnes de condition indépendante travaillant dans différents pays sont tenues d'en informer leur caisse de compensation. Cette dernière évaluera ensuite l'obligation de s'assurer de la personne concernée afin d'éviter le versement infondé de cotisations et les éventuels remboursements en découlant.

Les personnes sans activité lucrative mariées ou vivant en partenariat enregistré ne doivent pas payer de cotisations si leur partenaire exerce une activité lucrative et paient des cotisations s'élevant au minimum à CHF 1'060.– par an (le double de la cotisation minimale).

Les personnes exerçant une activité lucrative et qui versent au cours de l'année calendaire une cotisation inférieure à CHF 530.– sont considérées comme des personnes sans activité lucrative.

1.3 Cotisations

1.3.1 Personnes de condition indépendante

La cotisation personnelle pour les personnes de condition indépendante s'élève à 10 % (8.1 % AVS + 1.4 % AI + 0.5 % APG). Pour les revenus de moindre importance, un taux de cotisation AVS/AI/APG réduit s'applique. La caisse de compensation procède au calcul de la cotisation et en communique le montant à la personne de condition indépendante par décision.

Celui qui reprend l'exploitation d'un établissement est taxé provisoirement par la caisse de compensation selon un revenu estimé qui sera revu ultérieurement en fonction de la communication fiscale définitive.

1 AVS/AI/APG

1.3.2 Employé-e-s

Les cotisations de l'employé-e représentent le 10.6 % (8.7 % AVS + 1.4 % AI + 0.5 % APG) du salaire brut et sont à la charge de l'employeur et de l'employé-e à parts égales (chacun 5.3 %). L'employeur doit déterminer le salaire brut qui se compose de divers éléments (point 1.4), retenir la part de 5.3 % et la verser avec la sienne à la caisse de compensation. L'employeur est responsable du paiement de la cotisation totale de 10.6 %. Cette cotisation est due non seulement pour les employé-e-s occupé-e-s à temps plein, mais aussi pour celles et ceux occupé-e-s à temps partiel, les extras et les membres de la famille travaillant dans l'exploitation (point 1.5.2).

1.4 Salaire soumis à cotisations (salaire déterminant), salaire brut AVS

1.4.1 Salaire soumis à cotisations

Les éléments suivants font partie du salaire déterminant sur lequel des cotisations doivent être acquittées :

- Salaires mensuels fixes
- Parts sur le chiffre d'affaires
- Indemnités de vacances et de jours fériés
- Indemnités pour jours de repos, jours fériés et jours de vacances en cas de cessation du rapport de travail
- 13^e salaire
- Indemnités pour heures supplémentaires
- Gratifications, primes de fidélité et provisions
- Salaires en nature (point 1.4.3)
- Allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée et dans le service civil ainsi qu'indemnités journalières AI versées par la caisse de compensation
- Allocation de maternité et de paternité (y c. l'allocation d'adoption) et allocation de prise en charge pour les parents qui doivent s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident
- Prestations de l'employeur pour perte de gain en cas d'accident ou de maladie, pour autant qu'elles dépassent les indemnités d'une assurance
- Indemnités pour le déplacement de l'employé-e de son domicile au lieu de travail (ces indemnités ne peuvent pas être déduites du salaire déterminant comme frais)
- Indemnités pour la nourriture courante prise au lieu de domicile ou au lieu de travail habituel
- Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (y compris la différence entre le salaire brut convenu et l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail)

1.4.2 Exonération du salaire soumis à cotisations (indemnités et allocations)

Les indemnités suivantes ne font pas partie du salaire soumis à cotisations :

- Allocations familiales
- Indemnités journalières des assurances-maladie et accidents
- Indemnités pour le linge, les habits et les instruments de travail selon art. 30 CCNT

Les indemnités pour frais supplémentaires occasionnés à l'employé-e dans l'exercice de son activité (frais généraux) ne font non plus partie du salaire soumis à cotisations :

- Frais de voyage de service (transport, logement et nourriture)
- Frais de représentation et dépenses pour la clientèle
- Frais de déménagement de l'employé-e pour raisons professionnelles

- Frais de formation continue ou de perfectionnement professionnel lorsqu'ils se trouvent en relation étroite avec l'activité professionnelle
- Remise d'un abonnement des transports publics qui est aussi utilisé pour des voyages de service

Pour faire valoir ces indemnités, il y a lieu de tenir compte des éléments suivants :

- Les frais encourus doivent être justifiés par des pièces comptables.
- Si les indemnités sont plus élevées que les frais effectivement encourus, la différence sera considérée comme une partie du salaire soumis à cotisations de l'employé-e, et des cotisations seront prélevées sur cette différence.
- Lors du contrôle d'employeur, le réviseur examinera si les indemnités pour frais encourus correspondent aux dépenses effectives. Là où les paiements de l'employeur comme indemnités sont trop élevées, il faudra les reprendre comme salaire soumis à cotisations.

1.4.3 Nourriture et logement

L'employeur et l'employé-e conviennent ensemble si et dans quelle mesure les frais de nourriture et de logement sont pris en charge. Le montant correspondant est déduit du salaire de l'employé-e.

Si des forfaits sont convenus pour la nourriture et/ou le logement, les montants minimaux des déductions salariales correspondent aux taux des autorités fiscales et de l'AVS. Si aucun montant n'est convenu, les prix des différents repas sont facturés. Les déductions pour la nourriture sont soumises à la TVA et sont déjà incluses dans les montants forfaitaires. Les déductions pour le logement ne sont pas soumises à la TVA.

Les taux minimaux (selon l'Administration fédérale des contributions) indiqués dans le tableau ci-dessous doivent être respectés.

	CHF par jour	CHF par mois
Petit-déjeuner	3.50	105.–
Repas de midi	10.–	300.–
Repas du soir	8.–	240.–
Nourriture cumulé	21.50	645.–
Logement	11.50	345.–

Exemple de calcul : déduction de nourriture pour 10 jours de travail donnant droit à la pleine déduction (déterminant pour la déclaration de salaire)

Total de la déduction de nourriture $10 \times \text{CHF } 21.50 = \text{CHF } 215.–$

1.4.4 Salaire brut et salaire net

Ne convenez que des salaires bruts.

1.4.5 Salaire de minime importance

Lorsque le salaire déterminant n'excède pas CHF 2'500.– par année civile et par employeur, les cotisations ne sont perçues qu'à la demande de l'assuré-e. Les personnes employées dans des ménages privés constituent une exception.

1 AVS/AI/APG

1.5 Décompte des salaires pour les employé·e·s

1.5.1 Employé·e·s soumis·e·s à la CCNT

Pour calculer et comptabiliser correctement les salaires, les dispositions de la CCNT sont obligatoires (art. 8 ss). La base de calcul est le salaire brut qui peut se composer de divers éléments (point 1.4). Le salaire brut par jour civil est calculé en divisant le salaire brut mensuel moyen par 30. En cas d'entrée postérieure au premier jour du mois, ce sont les jours civils qui sont pris en compte.

Le système de rémunération est convenu entre l'employeur et l'employé·e (art. 9 ss CCNT). Différents systèmes de rémunération sont valables : salaire fixe, participation sur le chiffre d'affaires ou combinaison. Un contrat sous forme écrite est recommandé. GastroSuisse tient à disposition des contrats types et mémentos (gastrosuisse.ch). Les employé·e·s ont droit au salaire minimum selon les art. 10 ou 11 CCNT. Doivent également être observés les salaires minimaux fixés par les législations cantonales, sous réserve d'une autre convention de salaire stipulée dans le contrat de travail, selon l'art. 10, chiffre 1, IV CCNT. En cas de participation sur le chiffre d'affaires pure ou combinée avec un salaire fixe, si le salaire brut n'atteint pas le salaire minimum pour un mois, les employeurs sont tenus de payer la différence. Le salaire minimum doit être payé chaque mois (il est interdit de compenser avec le salaire des mois précédents ou des mois à venir).

1.5.2 Employé·e·s non soumis·e·s à la CCNT

Les dispositions de la CCNT ne sont pas valables pour les personnes mentionnées sous les points a) jusqu'à e). Si la nourriture et/ou le logement sont octroyés gratuitement, ces prestations font partie du salaire soumis à cotisations. Veuillez observer les taux AVS pour la nourriture et le logement (point 1.4.3).

a) Membres de la famille et partenaire

La/Le conjoint·e ou la/le partenaire enregistré·e d'une personne de condition indépendante collaborant dans l'entreprise n'est soumis·e aux cotisations que sur le salaire en espèces. Le salaire en nature n'est pas pris en considération.

Autres membres de la famille

Les membres de la famille de la/du propriétaire de l'établissement employés comme collaborateur·trice·s paient uniquement des cotisations sur le salaire en espèces jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 20^e anniversaire. Au-delà, le salaire en nature (p.ex. nourriture et logement) est également soumis à l'obligation de cotiser.

Si le total du salaire en espèces et en nature n'atteint pas au moins CHF 2'070.– par mois pour une personne seule, resp. CHF 3'060.– pour les personnes mariées ou partenaires enregistré·e·s, ce salaire (salaire en espèces et en nature) est soumis à cotisations. Si les époux ou partenaires enregistré·e·s exercent tous·te·s les deux une pleine activité dans le commerce, on tiendra compte de deux fois CHF 2'070.–. Si les enfants des membres de la famille collaborant au commerce sont nourris et logés par l'exploitant·e, le salaire en nature sera augmenté de CHF 690.– par mois et par enfant.

Membres de la famille ayant atteint l'âge de référence

La réforme AVS 21 introduit un âge de la retraite harmonisé de 65 ans pour les hommes et les femmes. L'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) est fixé à 65 ans pour les hommes et est atteint le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire. D'ici 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. En 2025, l'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) pour les femmes sera donc de 64 ans et 3 mois. **Exemple** : une femme née le 16 mars 1961 aura droit à sa rente AVS à partir du 1^{er} juillet 2025.

Les membres de la famille travaillant dans l'établissement et ayant l'âge de la retraite ou l'âge de référence, qui travaillent au-delà de l'âge de référence, bénéficieront d'une franchise de CHF 1'400.– par mois, sur laquelle les cotisations AVS/AI/APG ne seront plus décomptées. Dans tous les cas, des cotisations seront dues sur le revenu dépassant cette limite. Toutefois, ces personnes auront le droit de choisir si la franchise doit être appliquée ou non. Les employé-e-s communiqueront leur choix à leur employeur, les indépendant-e-s à leur caisse de compensation. Seul le salaire en espèces est pris en compte, le salaire en nature n'est en revanche pas soumis à l'obligation de cotiser.

b) Musicien-ne-s, artistes, danseur-se-s, DJs

La déduction forfaitaire de 20 % du salaire brut soumis à cotisations AVS n'est pas admise (voir mémento « Frais forfaitaires en pourcentage » sur gastrosocial.ch/download).

Exception : pour les musicien-ne-s, artistes, danseur-se-s et DJ n'ayant pas de domicile fiscal en Suisse, une déduction forfaitaire pour frais de 20 % est admise. Pour les artistes soumis-e-s à l'impôt à la source, la caisse de compensation accepte une déduction forfaitaire de 20 %, à condition que celle-ci soit admise sur le plan fiscal. Des directives spéciales sont à observer, et des formulaires de décompte spécifiques peuvent être commandés à la caisse de compensation. Si, en plus de leurs gages, des prestations en nature pour nourriture et logement sont accordées, la valeur de celles-ci doit être déclarée selon les taux AVS (point 1.4.3).

c) Gérant-e-s, directeur-trice-s

Pour les gérant-e-s et les directeur-trice-s, les éléments de salaire mentionnés sous point 1.4.1 sont soumis à cotisations. Si elles et ils reçoivent nourriture et logement pour elles/eux-mêmes et leur famille, ces prestations doivent être déclarées selon les taux AVS (point 1.4.3).

d) Apprenti-e-s

À partir du 1^{er} janvier suivant le 17^e anniversaire, les apprenti-e-s sont soumis-e-s à cotisations sur le salaire brut total (salaire en espèces et salaire en nature). Si l'apprentissage se fait dans la propre exploitation familiale, seul le salaire en espèces est assujéti aux cotisations. Cette réglementation est valable jusqu'au 31 décembre suivant le 20^e anniversaire.

e) Employé-e-s occupé-e-s hors restauration

Les employé-e-s occupé-e-s exclusivement ou de façon prédominante au ménage privé sont assujéti-e-s aux cotisations selon les directives sous point 1.4. Si elles et ils reçoivent nourriture et logement pour elles/eux-mêmes, la valeur de ces prestations en nature doit être déclarée selon les taux AVS (point 1.4.3).

1.5.3 Déclarations des salaires et décomptes avec la caisse de compensation

En tant qu'employeur ou comme personne exerçant une activité indépendante, vous recevez chaque année en décembre de la part de GastroSocial les documents relatifs à la déclaration des salaires. **Les déclarations des salaires 2024 doivent nous parvenir au plus tard d'ici au 30 janvier 2025** (ou sous 30 jours en cas de cessation d'exploitation). Si les documents n'arrivent pas chez nous dans le délai indiqué, nous sommes tenus légalement de facturer des intérêts moratoires sur les arriérés de paiement et d'engager une procédure payante de mise en demeure.

En tant qu'employeur, vous pouvez nous envoyer les déclarations des salaires par voie électronique à l'aide d'un programme des salaires ou par courrier postal. Nous vous proposons différentes solutions électroniques (notamment connect, voir page 8). Vous trouverez de plus amples informations sur gastrosocial.ch/salaireavs. La caisse de compensation reporte les salaires déclarés par les employeurs sur les comptes individuels (CI) des employé-e-s, lesquels servent au calcul des rentes de toutes les personnes assurées actives.

Déclaration des salaires à la caisse de compensation – comment évitez une amende d'ordre

Vous devez absolument nous communiquer le nom complet, la date de naissance et le numéro AVS de vos nouvelles et nouveaux employé-e-s. La loi vous oblige en tant qu'employeur à identifier vos employé-e-s de manière suffisante vis-à-vis de la caisse de compensation (art. 143 al. 2 RAVS). Lorsqu'il manque des informations, les cotisations AVS

1 AVS/AI/APG

décomptées ne peuvent être attribuées à aucun compte individuel, ce qui pénalisera plus tard les employé-e-s concerné-e-s lors du calcul de leur rente AVS. Si, même après plusieurs rappels, un employeur n'a pas communiqué toutes les informations nécessaires concernant un-e employé-e, la caisse de compensation est tenue par la loi de lui infliger une amende d'ordre.

Si aucun-e de vos employé-e-s n'était soumis-e à l'obligation de cotiser, veuillez nous le confirmer par écrit.

Copies de vos propres documents salariaux

Si vous nous envoyez des documents établis et imprimés par vos soins, merci de respecter les points suivants :

- caractères d'une taille de 8 points (pt) au moins ;
- impressions en noir et blanc ;
- pas d'impressions sur fond foncé (p.ex. blanc sur fond noir) ;
- pas de passages grisés.

Vous pouvez nous envoyer vos documents salariaux au format PDF (pas de fichiers Excel et Word) par E-Mail à beitraegeak@gastrosocial.ch. Veuillez ne pas nous envoyer de clés USB ou autres supports de données.

Important :

Indiquez impérativement votre numéro de décompte et vos coordonnées d'expéditeur dans votre E-Mail ainsi que sur les documents salariaux !

Déclarations des salaires à l'aide d'un programme des salaires

Si vous utilisez un **programme des salaires certifié Swissdec**, vous pouvez directement transmettre les données salariales depuis votre programme des salaires via l'interface Swissdec à la Caisse de compensation GastroSocial. En tant qu'employeur, vous pouvez établir vos déclarations des salaires à l'aide de votre programme des salaires, puis les envoyer via ELM/Swissdec. Vous pouvez également profiter de la vaste offre de possibilités électroniques pour la déclaration des salaires mises à disposition par GastroSocial. Nos produits en ligne répondent aux différents besoins de nos clients. Vous trouverez de plus amples informations sur gastrosocial.ch/online.

Transmettre votre déclaration des salaires AVS rapidement et facilement en ligne. Essayez maintenant !

Si vous n'avez pas d'accès à connect, vous recevrez un code personnel à 12 chiffres avec les documents qui vous seront envoyés en fin d'année pour la déclaration des salaires AVS 2024. Vous pouvez utiliser ce code pour l'exécution électronique unique de la déclaration des salaires AVS. La connexion unique est gratuite, simple et efficace. La présentation est basée sur le portail clients connect.

En savoir plus sur connect : connect vous permet d'effectuer encore bien d'autres tâches administratives avec votre caisse de compensation et de pension. Vous trouverez toutes les informations sur la version complète de connect ainsi que le formulaire de demande en ligne sur notre site web à l'adresse gastrosocial.ch/connect. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter, nous nous ferons un plaisir de vous conseiller !

Le carnet des salaires online de GastroSocial

Notre carnet des salaires en ligne permet une saisie rapide des salaires dans les établissements de petite taille. Il est particulièrement adapté pour les établissements comportant jusqu'à cinq collaborateurs. Le carnet des salaires en ligne au format PDF permet la saisie électronique des données salariales et peut être envoyé directement à la Caisse de compensation GastroSocial par E-Mail à l'adresse beitraegeak@gastrosocial.ch sous forme de fichier enregistré.

Décomptes avec la caisse de compensation

Comme les salaires ne sont transmis à la caisse de compensation qu'à la fin de la période, la caisse définit des acomptes de cotisations. Celles-ci représentent des cotisations provisoires, basées sur la masse salariale estimée. Dès que la masse salariale varie de manière perceptible (10 % ou plus), les employeurs sont tenus d'en informer la caisse de compensation. Les cotisations définitives sont ensuite calculées sur la base de la déclaration des salaires.

Les factures d'acompte pour les cotisations (cotisations personnelles des personnes de condition indépendante et cotisations des employeurs/employé-e-s) sont établies trimestriellement. Les établissements avec une masse salariale annuelle dépassant CHF 200'000.– reçoivent des factures d'acompte mensuelles.

1.6 Prestations

Les prestations d'assurance sont calculées par la caisse de compensation. Ce Guide vous donne un aperçu général et vous permet de faire valoir des droits et d'informer vos employé-e-s. Sur notre site web gastrosocial.ch/download, vous trouverez des brochures à ce sujet, y compris les tables de rente (pour le calcul des prestations). Vous pouvez faire établir par la caisse de compensation le calcul prévisionnel de rente AVS à l'aide du formulaire « Demande de calcul d'une rente AVS future » ou l'effectuer vous-même sur gastrosocial.ch > Employé-e-s et retraité-e-s > Situations de vie > Retraite > Retraite – AVS.

La réforme AVS 21 introduit un âge de la retraite harmonisé de 65 ans pour les femmes et les hommes. L'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) est fixé à 65 ans pour les hommes et est atteint le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire. D'ici 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. En 2025, l'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) pour les femmes sera donc de 64 ans et 3 mois. **Exemple** : une femme née le 16 mars 1961 aura droit à sa rente AVS à partir du 1^{er} juillet 2025.

L'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. **Le relèvement débutera un an après l'entrée en vigueur de la réforme, c'est-à-dire que l'âge de référence des femmes sera relevé pour la première fois de trois mois le 1^{er} janvier 2025, pour atteindre 64 ans et 3 mois.** À titre de mesure de compensation, les femmes de la génération dite « transitoire » (nées entre 1961 et 1969) recevront un supplément de rente **si elles ne demandent pas le versement anticipé de leur rente de vieillesse AVS.**

1.6.1 AVS (assurance-vieillesse et survivants)

Les prestations suivantes sont versées :

- Rentes de vieillesse aux retraité-e-s. Les deux conjoints ou partenaires enregistré-e-s touchent une rente individuelle. La réforme AVS 21 permettra d'assouplir la retraite à partir du 1^{er} janvier 2024. La rente peut être perçue entre 63 et 70 ans à partir de n'importe quel mois, pour les femmes de la génération transitoire (nées entre 1961 et 1969) dès 62 ans et à des taux de réduction plus faibles. Jusqu'au 31 décembre 2024, l'âge de référence pour les femmes était de 64 ans. Les taux de réduction spéciaux plus faibles pour les femmes de la génération transitoire entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Le taux de réduction applicable dépend du revenu.

Les femmes de la génération transitoire recevront en outre un supplément de rente si elles ne demandent pas le versement anticipé de leur rente. Ce supplément est plus important pour les bas revenus que pour les revenus plus élevés et est échelonné en fonction de l'année de naissance.

En cas de retrait anticipé, la rente de vieillesse est réduite à vie, car elle est versée plus longtemps. Pour les hommes ainsi que les femmes ne faisant pas partie de la génération transitoire, les réductions suivantes s'appliquent en général : 6.8 % (retrait anticipé de 1 an) ou 13.6 % (retrait anticipé de 2 ans).

Un ajournement d'un an à cinq ans de la rente est possible à partir de l'âge de la retraite ordinaire. Dans ce cas, la rente sera augmentée à vie (jusqu'à maximum 31.5 %).

- Rentes pour enfants en complément aux rentes simples de vieillesse
- Rentes de veuf-ves ainsi que rentes de survivant-e-s aux partenaires enregistré-e-s
- Rentes d'orphelin-e-s pour les enfants
- Allocations pour impotent-e-s aux bénéficiaires d'une rente de vieillesse qui présentent une impotence faible, moyenne ou grave

1 AVS/AI/APG

▪ Moyens auxiliaires aux rentier·ère·s

La personne qui souhaite toucher une prestation fera valoir son droit auprès de la caisse de compensation compétente (en règle générale, la caisse qui a perçu les dernières cotisations). Si votre conjoint·e perçoit déjà une rente AVS, votre déclaration pour une rente de vieillesse AVS doit être déposée auprès de la caisse de compensation de la/du conjoint·e (unité du cas de rente).

1.6.2 AI (assurance-invalidité)

Les assuré·e·s qui, par suite d'une atteinte à leur santé, sont totalement ou partiellement empêché·e·s de travailler ont droit aux prestations de l'AI. Leur problème de santé doit cependant présenter un caractère permanent ou du moins stable. Les jeunes assuré·e·s reçoivent elles et eux aussi des prestations de l'AI lorsqu'il est rendu vraisemblable que leurs problèmes de santé les désavantageront dans leur activité lucrative. Peu importe que l'atteinte à la santé soit physique ou psychique ou qu'elle provienne d'une infirmité congénitale, d'une maladie ou d'un accident.

Prestations de l'AI selon le principe de la « réinsertion avant la rente » (non exhaustif) :

- Les mesures de réinsertion ont pour objectif d'obtenir, de rétablir ou d'améliorer la capacité de gain. Les mesures de réinsertion peuvent être des mesures d'intégration (entraînement progressif/entraînement à l'endurance) ou inclure des mesures professionnelles (information professionnelle, orientation professionnelle, formation professionnelle initiale, placement à l'essai, reconversion, allocation d'initiation au travail, réinsertion professionnelle de bénéficiaires d'une rente).
- Les indemnités journalières de l'assurance-invalidité complètent les mesures d'information et de réinsertion de l'assurance-invalidité (AI). Elles ont pour but de garantir la subsistance des assuré·e·s et de leur famille pendant la période de réinsertion.
- Rentes : lorsqu'une réinsertion n'est pas possible ou ne l'est que partiellement, une rente est payée selon les critères suivants.

Une fois l'âge de la retraite ordinaire (âge de référence) atteint, l'AI ne verse plus de prestations.

Dans le cadre du « développement continu de l'AI », le système de l'assurance-invalidité a été amélioré : la réadaptation a été renforcée afin d'éviter une invalidité. Par exemple, les mesures de réadaptation doivent de plus en plus se dérouler dans l'économie libre et non dans des ateliers protégés. Les assuré·e·s doivent être préservé·e·s de la menace d'une incapacité de travail par le biais d'une détection précoce cohérente.

Par ailleurs, la révision a permis de remplacer le modèle de rente échelonné par un système linéaire. L'introduction du système de rentes linéaire doit inciter les nouveaux bénéficiaires d'une rente à accroître leur activité lucrative.

Le système de rentes linéaire concerne en particulier les nouvelles et nouveaux bénéficiaires de rentes. Les retraité·e·s âgé·e·s de 55 ans lors de l'entrée en vigueur de la modification législative seront exempté·e·s de la révision. Rien ne change pour ce groupe de personnes. Des dispositions transitoires existent également pour les autres bénéficiaires d'une rente. Le système de rentes linéaire fixe le niveau du droit à la rente comme suit :

- Degré d'invalidité à partir de 70 % : droit à une rente complète.
- Degré d'invalidité de 50 % à 69 % : le pourcentage correspond au degré d'invalidité.
- Degré d'invalidité inférieur à 50 % : différents pourcentages s'appliquent.
Exemple : un degré d'invalidité de 44 % correspond à un pourcentage de 35 %.

Vous trouverez tous les détails dans les mémentos 4.01 « Prestations de l'assurance-invalidité » et 4.02 « Indemnités journalières de l'AI » de l'AVS/AI.

1.6.3 APG (allocations pour perte de gain)

a) Allocations aux ayants droit

Toutes les personnes servant dans l'armée, la protection civile ou accomplissant un service civil touchent une allocation pour perte de gain. Ces prestations sont versées sur la base du revenu réalisé avant le service et sur lequel des

cotisations AVS/AI/APG ont été versées. Les sortes d'allocations suivantes sont allouées :

Allocation de base	80 % du revenu moyen acquis avant le service
	Montant minimal CHF 69.– par jour
	Montant maximal CHF 220.– par jour
	Recrues sans enfant : montant unique de CHF 69.– par jour
Allocation d'exploitation	CHF 75.– par jour
Services accomplis en vue de l'obtention d'un grade supérieur	Montant minimal CHF 124.– par jour
	Montant maximal CHF 220.– par jour
Sous-officiers en service long	Montant minimal CHF 102.– par jour
	Montant maximal CHF 220.– par jour
Allocation pour enfants	CHF 22.– par jour et par enfant Ces allocations sont réduites au revenu journalier si elles dépassent le revenu obtenu avant le service.
Allocation pour frais de garde	CHF 75.– par jour au maximum

Ce qui donne les montants-limites suivants (employé-e-s et personnes de condition indépendante)

	par mois	par année
Minimal	CHF 2'580.–	CHF 30'960.–
Maximal	CHF 8'250.–	CHF 99'000.–

La personne astreinte au service reçoit une demande APG du comptable de l'armée, de la protection civile ou du service civil. Cette demande est complétée et signée par la personne astreinte au service avec les indications la concernant personnellement. Les employé-e-s transmettent la demande APG à leur employeur pour qu'il puisse confirmer le salaire et transmettre la demande à la caisse de compensation. L'indemnité correspondante est calculée et versée par la caisse de compensation.

L'indemnité APG est versée à l'employeur puisqu'il doit continuer à verser le salaire à son employé-e. La prestation s'élève à 100 % du salaire brut soumis à cotisations AVS pendant 25 jours au maximum. À partir du 26^e jour, l'échelle bernoise définit le montant du salaire brut. Si l'indemnité dépasse le salaire versé, les employé-e-s reçoivent la différence.

Pour les assuré-e-s sans employeur, l'indemnité est versée directement à la personne astreinte au service.

b) Allocation de maternité

L'allocation de maternité est réalisée et financée dans le cadre du régime APG.

Droit

Ont droit à l'allocation les mères qui ont été assurées à l'AVS pendant les neuf mois ayant immédiatement précédé la naissance de l'enfant, et qui ont exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois pendant cette période. Le droit est accordé aux femmes qui, lors de la naissance de leur enfant,

- sont employées.
- exercent une activité lucrative indépendante.
- travaillent dans l'établissement du partenaire ou familial et touchent un salaire en espèces.

Pour tout détail, veuillez consulter le mémento 6.02 « Allocation de maternité » de l'AVS/AI.

Prestations

L'allocation se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité réalisé avant l'accouchement, mais au plus CHF 220.– par jour. Le droit aux prestations s'ouvre le jour de la naissance de l'enfant et s'éteint au plus tard après 98 jours (exception : canton de Genève). Si la mère reprend son activité plus tôt, le droit sera remplacé par le versement du salaire.

1 AVS/AI/APG

L'allocation de maternité est un remplacement de salaire soumis à l'obligation de cotiser, sur lequel sont prélevées toutes les cotisations aux assurances sociales, à l'exception de la prime assurance-accidents. En cas de versement direct à la mère, la caisse de compensation déduit les cotisations AVS/AI/APG/AC et un éventuel impôt à la source. Les autres cotisations, telles que LPP ou indemnité journalière pour cause de maladie, relèvent de la compétence de l'employeur. En cas de poursuite du rapport de travail, nous préconisons donc un versement à l'employeur, afin d'éviter toute lacune de cotisations.

Hospitalisation prolongée

Si l'enfant nouveau-né doit rester à l'hôpital plus de 14 jours sans interruption directement après la naissance, le congé maternité est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, dans la limite de 56 jours (98 jours dans le canton de Genève). La durée de l'hospitalisation doit être confirmée par l'hôpital.

Prolongation du congé maternité en cas de décès

En cas de décès du père de l'enfant ou de l'épouse de la mère pendant le congé maternité, il existe un droit à une prolongation du congé maternité. Veuillez dans ce cas contacter votre caisse de compensation.

Demande

L'employée remplit le formulaire de demande d'allocation de maternité, y joint une copie de l'acte de naissance et les transmet à son employeur. Celui-ci complète le formulaire et le fait suivre à la caisse de compensation. Les personnes de condition indépendante envoient le formulaire directement à leur caisse de compensation. Le formulaire de demande peut être téléchargé sur gastrosocial.ch/download ou commandé auprès de la caisse de compensation.

c) Allocation à l'autre parent (père de l'enfant ou épouse de la mère, allocation de paternité)

L'allocation de l'autre parent (père de l'enfant ou épouse de la mère) est traitée et financée par les APG.

Deux semaines de congé

Le père de l'enfant ou l'épouse de la mère qui exerce une activité lucrative a droit à un congé de deux semaines, soit dix jours ouvrables. Le congé peut être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, en bloc ou en plusieurs fois.

Droit à l'allocation pour perte de gain

La perte de gain pendant le congé du père de l'enfant ou de l'épouse de la mère est indemnisée. Les règles sont les mêmes que pour le congé maternité. L'allocation est versée au père de l'enfant ou à l'épouse de la mère qui exerçait une activité lucrative comme employé-e ou comme indépendant-e au moment de la naissance de l'enfant. Le père de l'enfant ou l'épouse de la mère doit obligatoirement avoir été soumis-e à l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois durant cette période. L'allocation est versée directement à l'employé-e ou à l'employeur si ce dernier maintient le versement du salaire pendant le congé.

Montant de l'allocation

Comme pour le congé de maternité, l'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à CHF 220.– par jour. Le versement de 14 indemnités journalières pour deux semaines de congé correspond à un montant maximum de CHF 3'080.–.

Pour tout détail, veuillez consulter le mémento 6.04 « Allocation à l'autre parent (père de l'enfant ou épouse de la mère) » de l'AVS/AI.

Prolongation du congé paternité en cas de décès

En cas de décès de la mère de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance, il existe un droit à une prolongation du congé paternité. Veuillez dans ce cas contacter votre caisse de compensation.

d) Allocation de prise en charge

L'allocation de prise en charge est destinée aux parents dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé et qui présente donc un besoin accru d'accompagnement et de soins. Les parents satisfaisant aux conditions d'octroi de l'allocation de prise en charge ont le droit de prendre le congé associé ou de percevoir une allocation pour perte de gain.

Un congé de prise en charge de 14 semaines

Le congé de prise en charge atteint au maximum 98 indemnités journalières, qui doivent être perçues sur une période de 18 mois. Le congé de prise en charge peut être pris en bloc, sur une base hebdomadaire ou au jour le jour. Le nombre de jours de congé effectifs se base sur le taux d'occupation. Les parents peuvent répartir le congé librement entre eux.

Droit à l'allocation pour perte de gain

Il y a un droit à l'allocation de prise en charge lorsque la mère ou le père, respectivement l'épouse de la mère, de l'enfant qui est gravement atteint dans sa santé a interrompu son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Montant de l'allocation

L'allocation de prise en charge est versée sous la forme d'indemnités journalières. Elle correspond à 80 % du revenu moyen perçu juste avant de prendre les jours de congé (mais au maximum à CHF 220.– par jour). L'indemnité journalière maximale est atteinte avec un revenu mensuel de CHF 8'250.– ($\text{CHF } 8'250.- \times 0.8 \div 30 \text{ jours} = \text{CHF } 220.- \text{ par jour}$) et, pour les indépendant-e-s, avec un revenu annuel soumis à l'AVS de CHF 99'000.– ($\text{CHF } 99'000.- \times 0.8 \div 360 \text{ jours} = \text{CHF } 220.- \text{ par jour}$).

Vous trouverez davantage d'informations à ce sujet sur notre site web, à l'aide du terme de recherche « Allocation de prise en charge ».

e) Allocation d'adoption

L'allocation d'adoption légale est traitée et financée par les APG.

Deux semaines d'allocation d'adoption

Les personnes qui accueillent un enfant de moins de quatre ans en vue de son adoption ont droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de deux semaines au cours de la première année suivant l'accueil de l'enfant. Pendant le congé, il existe un droit à une allocation pour perte de gain. Les parents adoptifs peuvent répartir les jours de congé librement entre eux.

Droit à l'allocation pour perte de gain

La perte de gain pendant le congé d'adoption est indemnisée. Les règles sont les mêmes que pour le congé de maternité ou de paternité. Les personnes qui exerçaient une activité lucrative comme employé-e-s ou indépendant-e-s au moment de l'accueil de l'enfant bénéficient d'une allocation. Elles doivent obligatoirement avoir été soumises à l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accueil de l'enfant et avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois durant cette période. L'allocation est versée directement à l'employé-e ou à l'employeur, si ce dernier maintient le versement du salaire pendant le congé.

Montant de l'allocation

L'allocation d'adoption est versée sous la forme d'indemnités journalières. Elle correspond à 80 % du revenu moyen perçu juste avant de prendre les jours de congé (mais au maximum à CHF 220.– par jour). L'indemnité journalière maximale est atteinte avec un revenu mensuel de CHF 8'250.– ($\text{CHF } 8'250.- \times 0.8 \div 30 \text{ jours} = \text{CHF } 220.- \text{ par jour}$) et, pour les indépendant-e-s, avec un revenu annuel soumis à l'AVS de CHF 99'000.– ($\text{CHF } 99'000.- \times 0.8 \div 360 \text{ jours} = \text{CHF } 220.- \text{ par jour}$).

Demande

L'allocation d'adoption est versée exclusivement pour toutes les personnes **par la Caisse de compensation fédérale** à Berne. Vous trouverez les mémentos et les formulaires d'inscription pour l'allocation d'adoption sur eak.admin.ch sous le terme de recherche « allocation d'adoption ».

1 AVS/AI/APG

1.6.4 Prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI

Les prestations complémentaires (PC) à l'AVS et à l'AI sont accordées lorsque les rentes et autres revenus ne couvrent pas les besoins vitaux. Elles sont assimilées à un droit et ne sauraient être confondues avec des prestations de l'assistance publique ou privée.

Les prestations complémentaires sont versées par les cantons et représentent :

- la prestation complémentaire annuelle, versée mensuellement
- le remboursement des frais de maladie et d'invalidité

Ont droit aux prestations complémentaires les personnes,

- qui ont un droit propre à une rente de l'AVS, à une rente de l'AI, à une allocation pour impotent-e de l'AI (après 18 ans), ou touchent une indemnité journalière de l'AI pendant six mois au moins,
- ont leur domicile et leur résidence habituelle en Suisse,
- sont de nationalité suisse ou, si elles sont étrangères, ont habité en Suisse de manière ininterrompue durant dix ans. Pour les réfugié-e-s et les apatrides, ce délai est de cinq ans. En règle générale, les PC sont accordées sans délai de carence aux ressortissants d'un État membre de l'UE ou de l'AELE auquel l'accord sur la libre circulation des personnes est applicable. Les personnes qui n'ont pas droit à une rente parce qu'elles n'ont pas cotisé à l'AVS ou à l'AI, ou n'y ont cotisé que trop peu de temps, peuvent néanmoins revendiquer des PC dans certaines circonstances.

Pour tout détail, veuillez consulter le mémento 5.01 « Prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI » de l'AVS/AI.

2 AC – Assurance-chômage

Comme l'AVS, l'assurance-chômage (AC) est une assurance sociale obligatoire. Elle accorde des prestations en cas de chômage, des indemnités en cas d'intempéries, des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et des indemnités en cas d'insolvabilité de l'employeur.

2.1 Obligation d'assurer et personnes soumises à cotisations

L'employeur est tenu de déduire du salaire de chaque employé-e la part de cotisation et de la verser avec la sienne à la caisse de compensation AVS compétente.

Les personnes exerçant une activité lucrative à l'âge de référence AVS (hommes à partir de 65 ans, femmes à partir de 64 ans et 3 mois) ne sont plus soumises à l'obligation de cotiser.

2.2 Cotisations

Le taux de cotisation pour l'AC s'élève à 2.2 % du salaire annuel déterminant jusqu'à un plafond de CHF 148'200.–. L'employeur verse les cotisations AC en même temps que les cotisations AVS à sa caisse de compensation.

Pour tout détail, veuillez consulter le mémento 2.08 « Cotisations à l'assurance-chômage » de l'AVS/AI.

2.3 Prestations

Les prestations en cas de chômage doivent être revendiquées à la caisse d'assurance-chômage du canton de domicile de l'ayant droit. Les caisses de compensation ne sont compétentes que pour le recouvrement des cotisations.

3 CAF – Caisse d’allocations familiales

Les allocations familiales (allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle, allocations de naissance et allocations d’adoption) sont réglementées par la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) et par les lois cantonales. Les allocations doivent permettre aux parents de couvrir, au moins en partie, les coûts occasionnés pour l’entretien de leurs enfants.

Tous les employeurs, tou-te-s les indépendant-e-s et toutes les personnes sans activité lucrative payant des cotisations AVS ont l’obligation de s’affilier à une caisse d’allocations familiales. Les caisses d’allocations familiales des sections cantonales de GastroSuisse sont gérées par la Caisse de compensation GastroSocial.

Le rôle fondamental de la CAF se résume ainsi :

- Encaissement des cotisations AF auprès des l’employeurs et des personnes de condition indépendante
- Versement des allocations familiales aux ayants droit par l’intermédiaire de l’employeur ou portées au crédit du compte de l’indépendant-e.

3.1 Obligation d’assurer et cotisations

Les taux de cotisations diffèrent d’un canton à l’autre. Les cotisations AF sont à la charge entière des employeurs, des personnes de condition indépendante et des personnes sans activité lucrative (exception : canton du Valais aussi cotisations de l’employé). Toutes les personnes de condition indépendante et tous les employeurs occupant du personnel soumis à l’AVS sont tenus de payer des cotisations AF, y compris pour les employé-e-s sans charge d’enfant.

3.2 Droit, prestations et demande

Droit (en général)

Les employé-e-s, les personnes de condition indépendante et les personnes sans activité lucrative qui subviennent à l’entretien de leurs enfants ont droit à des allocations, pour autant qu’elles/ils répondent aux exigences légales. Ces prestations sont versées en complément du salaire.

Il est possible de vérifier sur notre site web sous **Employeur et indépendants > Outils de travail en ligne pour l’administration** si la mère ou le père y a vraisemblablement droit avec le **Calculateur d’allocations familiales de GastroSocial**.

Droit pour les employé-e-s de l’UE/AELE

En principe, les personnes exerçant une activité lucrative ont droit aux prestations de l’État dans lequel elles travaillent ; même si leurs enfants ou elles-mêmes sont domiciliés dans un autre pays. Toutefois, si les parents travaillent dans différents États (UE/AELE), ils ont droit aux prestations de l’État dans lequel les enfants sont domiciliés. Si les prestations de l’autre État sont plus élevées, celui-ci doit payer la différence à la personne exerçant une activité lucrative.

En principe, la Caisse de compensation GastroSocial contrôle le droit dans le pays du domicile des enfants. Ces cas requièrent en général un traitement plus long.

Prestations

Aux termes de la loi fédérale sur les allocations familiales, les allocations minimales suivantes s’appliquent par enfant et par mois :

- Allocation pour enfants d’au moins CHF 215.– par mois
L’allocation pour enfants est versée à partir du mois de la naissance de l’enfant jusqu’au mois de son 16^e anniversaire inclus. S’il existe déjà un droit à une allocation de formation professionnelle avant le 16^e anniversaire, celle-ci sera versée à la place de l’allocation pour enfants. En outre, l’allocation pour enfants est versée pour les enfants âgés de 16 à 20 ans qui ne peuvent pas exercer une activité lucrative en raison d’un problème de santé.
- Allocation de formation professionnelle d’au moins CHF 268.– par mois
L’allocation de formation professionnelle est versée à partir du mois où l’enfant commence sa formation postobligatoire (formation qui suit la scolarité obligatoire), mais au plus tôt pour le mois où l’enfant atteint l’âge de 15 ans.

3 CAF – Caisse d’allocations familiales

Les enfants qui ont atteint l’âge de 16 ans et qui fréquentent encore l’école obligatoire ont également droit à des allocations de formation professionnelle à partir du mois suivant leur 16^e anniversaire. L’allocation de formation professionnelle est octroyée jusqu’à la fin de la formation, mais au plus tard jusqu’à la fin du mois au cours duquel l’enfant atteint l’âge de 25 ans.

Les cantons peuvent fixer des taux minimaux plus élevés et des allocations de naissance et d’adoption dans leur régime d’allocations familiales. Dans le but d’une harmonisation, la loi stipule :

- Seules des allocations pleines sont octroyées (exception : entrées et sorties au prorata).
- Ont droit aux allocations les personnes qui versent des cotisations AVS sur un revenu d’au moins CHF 7’560.– par année.
- En cas d’incapacité de travail (p.ex. maladie ou accident), les allocations seront payées, dès le début de l’empêchement de travailler, pendant le mois courant et les trois mois suivants (également après la fin du droit au salaire).
- En cas de vacances non payées, les allocations familiales sont versées le mois courant et pendant les trois mois suivants, si le rapport de travail est repris auprès du même employeur à la fin du congé non payé et si la personne perçoit un revenu annuel d’au moins CHF 7’560.–.
- Les allocations pour les enfants à l’étranger ne sont versées que dans les États de l’UE et de l’AELE.
- Les personnes sans activité lucrative ont droit aux allocations familiales si leur revenu annuel imposable ne dépasse pas une fois et demie le montant d’une rente de vieillesse maximale de l’AVS (CHF 45’360.– par année) et pour autant qu’elles ne touchent pas des prestations complémentaires à l’AVS/AI (exception : conjoint·e ou partenaire enregistré·e non-actif·ve d’une personne de condition indépendante). Les allocations familiales pour les personnes sans activité lucrative sont financées en grande partie par les cantons.

Demande

L’employé·e remplit le formulaire « Allocations familiales : demande » et joint les documents nécessaires. Dès que la caisse de compensation a examiné cette demande et l’a acceptée, l’employeur reçoit la décision correspondante. Une fois celle-ci reçue, l’employeur verse les allocations avec le salaire mensuel.

Versement

Nous recommandons aux employeurs de ne pas verser d’allocations sans décision d’allocation écrite de la caisse de compensation. En effet, les allocations versées à tort ne peuvent pas être remboursées.

Procédure de facturation

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les allocations familiales effectivement accordées ou restituées pour la période des factures d’acomptes sont directement compensées avec les cotisations dues. Dans cette nouvelle procédure de facturation, le montant des allocations familiales facturées se base sur les décisions d’allocations conclues et évaluées par la caisse d’allocations familiales jusqu’au moment de la facturation. Cette procédure dite « effective » permet d’obtenir des factures d’acompte plus précises. De plus, les employeurs voient leur charge de travail baisser lors de l’établissement des comptes annuels, car ils ne doivent plus nous confirmer les allocations familiales versées.

Nous vous prions de nous signaler immédiatement tout changement et toute sortie de collaborateur·trice·s ayant droit à des allocations familiales. C’est le seul moyen pour nous de pouvoir garantir un décompte correct des allocations familiales.

3.3 Registre fédéral des allocations familiales

Le registre central doit éviter la perception à double des allocations et réduire la charge administrative. La loi prévoit que les employeurs et les personnes de condition indépendante sont tenus d’annoncer toute modification à leur caisse d’allocations familiales dans un délai de 10 jours ouvrés. La caisse déclare au registre les demandes d’allocations et les modifications du droit dans un délai d’un jour ouvré.

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Le 2^e pilier doit permettre, ensemble avec les prestations de l'AVS/AI, de maintenir le niveau de vie actuel. Les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, survivants et invalidité (LPP) font foi pour la prévoyance professionnelle. De plus, la CCNT (art. 27) est valable pour la restauration-hôtellerie.

Nous attirons votre attention sur le fait que le Guide dans le domaine caisse de pension ne contient que des informations générales. Vous trouverez les directives complètes dans les règlements Uno et Scala ainsi que dans les descriptions des plans.

4.1 Obligation d'assurer et personnes soumises à cotisations

Personnes à assurer

Chaque employeur est tenu d'assurer ses employé·e·s auprès d'une caisse de pension, dès qu'elles/ils gagnent en moyenne CHF 1'890.– par mois (CHF 22'680.– par année) ou plus.

Si le salaire mensuel tombe en dessous de CHF 1'890.–, l'employé·e reste assuré·e jusqu'à la fin du rapport de travail mais au plus tard jusqu'à la fin de l'année civile. Celle ou celui qui ne gagne qu'occasionnellement plus de CHF 1'890.– sans atteindre CHF 22'680.– par année ne doit pas être assuré·e.

Si un contrat de travail limité à une période maximale de trois mois a été convenu, l'employé·e ne doit pas être assuré·e. Il y a toutefois obligation d'assurer lorsque :

- un contrat de travail limité d'un à trois mois est prolongé. L'obligation d'assurer prend effet dès le jour auquel la prolongation est convenue.
- la durée d'interruption entre deux contrats de travail limités chez le même employeur ne dépasse pas trois mois, le début du quatrième mois de travail au total fait foi.

L'obligation de s'assurer débute, comme pour l'AVS, le 1^{er} janvier après le 17^e anniversaire. La réforme AVS 21 a introduit un âge de la retraite harmonisé de 65 ans pour les hommes et les femmes. L'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) est fixé à 65 ans pour les hommes et est atteint le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire. D'ici 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. En 2025, l'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) pour les femmes sera donc de 64 ans et 3 mois.

Exemple : une femme née le 16 mars 1961 aura droit à sa rente AVS à partir du 1^{er} juillet 2025.

Dans la prévoyance professionnelle, deux catégories d'âge sont à distinguer :

- Assurance-risque :
Jusqu'au 31 décembre suivant le 24^e anniversaire, les prestations en cas d'invalidité et de décès sont assurées. Pour ces prestations, les assuré·e·s versent une cotisation de risque.
- Assurance-vieillesse :
À partir du 1^{er} janvier suivant le 24^e anniversaire, les prestations de vieillesse sont financées en plus des prestations d'invalidité et des prestations de survivant·e·s. Pour cela, les assuré·e·s paient, en complément de la cotisation de risque, une cotisation de vieillesse qui est créditée comme bonification de vieillesse (point 4.5) sur le compte individuel.

Transfert d'autres caisses de pension

Les employé·e·s qui viennent de rejoindre la Caisse de pension GastroSocial ont, la plupart du temps, déjà cotisé auprès de leur ancienne caisse de pension. Cette somme doit être transférée à la Caisse de pension GastroSocial, 5001 Aarau, compte postal 50-2680-5. Les employé·e·s peuvent remplir notre formulaire « Prestation de sortie lors de changement de poste de travail : transfert à GastroSocial » et l'envoyer directement à leur ancienne caisse de pension.

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

4.2 Plans de prévoyance

La Caisse de pension GastroSocial propose les solutions d'assurance suivantes :

Uno pour les employé·e·s soumis·e·s à la CCNT

Scala pour les employé·e·s non soumis·e·s à la CCNT et pour les personnes de condition indépendante

Vous avez le choix entre différents plans de prévoyance :

Basis L'assurance de base Basis couvre le salaire annuel brut AVS jusqu'à CHF 90'720.–.

La Caisse de pension GastroSocial vous donne la possibilité d'assurer des salaires et des prestations plus élevés :

Top	La solution de prévoyance Top couvre le salaire annuel brut AVS jusqu'à CHF 907'200.–. Les détails relatifs au salaire assuré sont mentionnés sous point 4.3 et les prestations sous point 4.5.
Plus	La solution de prévoyance Plus couvre le salaire annuel brut AVS jusqu'à CHF 907'200.– et assure des prestations plus élevées. Les détails relatifs au salaire assuré sont mentionnés sous point 4.3 et les prestations sous point 4.5.
Integral	Avec la solution de prévoyance Integral, le salaire brut AVS est assuré en intégralité, sans déduction de coordination. La solution de prévoyance Integral peut être conclue en complément à l'un des plans de prévoyance Basis, Top ou Plus.

4.3 Salaire assuré

Dans la prévoyance obligatoire selon la LPP, seule une partie du salaire est assurée : le salaire « coordonné » ou le salaire « assuré ». Pour le calcul du salaire assuré, le montant de coordination est déduit du salaire brut AVS. Le salaire assuré est limité vers le bas et vers le haut (« salaire assuré minimal » et « salaire assuré maximal »). Dans la solution de prévoyance Integral, le salaire assuré correspond au salaire brut AVS (sans déduction de coordination).

Salaire assuré

en CHF	Uno /Scala					
	Basis	Top	Plus	Integral Basis	Integral Top	Integral Plus
Salaire assuré	Salaire brut AVS . /. déduction de coordination			Salaire brut AVS		
Déduction de coordination par mois	2'205.–	2'205.–	2'205.–	0.–	0.–	0.–
Salaire assuré minimal par mois	315.–	315.–	315.–	315.–	315.–	315.–
Salaire assuré maximal par mois	5'355.–	73'395.–	73'395.–	7'560.–	75'600.–	75'600.–

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

4.4 Cotisations

L'employeur prend à sa charge au moins la moitié des cotisations.

Cotisations en pour cent du salaire assuré

Âge	Uno			Scala		
	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus
18 – 24	1 %	1 %	1.4 %	1.4 %	1.4 %	1.4 %
25 – 34	14 %	14 %	16.4 %	10.6 %	10.6 %	12.6 %
35 – 44	14 %	14 %	16.4 %	13.6 %	13.6 %	15.6 %
45 – 54	14 %	14 %	16.4 %	18.6 %	18.6 %	20.6 %
55 – 64/65	14 %	14 %	16.4 %	21.6 %	21.6 %	23.6 %

Déductions salariales dans des cas spéciaux

Fluctuations des salaires

Si un salaire descend temporairement en dessous de CHF 1'890.–, le salaire minimum est assuré, et la cotisation minimale est déduite du salaire. Dans la mesure où aucun congé non payé n'a été posé, si le salaire est de CHF 0.–, le salaire assuré est également de CHF 0.–, et il n'est donc pas nécessaire de procéder à une déduction LPP.

Invalidité partielle

La Caisse de pension GastroSocial vous renseigne sur les déductions à faire.

Indemnités de vacances, gratifications, provisions

Tout élément de salaire supplémentaire sera ajouté au salaire brut du mois concerné. La cotisation est calculée en fonction du montant total.

Entrée et sortie

Lorsque le minimum LPP est atteint, les mois d'entrée et de sortie sont aussi soumis à la LPP. En cas d'entrée ou de sortie dans le courant d'un mois, le salaire brut effectif est déterminant pour le calcul de la déduction salariale. La déduction de coordination n'est pas diminuée. Si le salaire brut tombe au-dessous de CHF 1'890.–, l'employeur déduira la cotisation minimale.

Maladie et accident

L'assuré-e est exempté-e de l'obligation de cotiser après une incapacité de travail ininterrompue de trois mois, mais au plus jusqu'à la fin du rapport de travail ou jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite (âge de référence). En tout état de cause, l'exemption de cotisations est limitée à 720 jours, délai d'attente de trois mois y compris. À partir de la perception d'une rente d'invalidité, l'exemption de cotisations est celle prévue à l'art. 10.4 du règlement. Comme l'employé-e, l'employeur est exempté de l'obligation de cotiser. Vous trouverez des détails dans le mémento « Incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident » et dans notre règlement.

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Maternité

L'employée reste assurée sur la base du salaire brut réalisé le dernier mois avant l'accouchement. En cas de salaire variable, le salaire moyen des 12 derniers mois fait foi.

Rachat d'années de cotisations manquantes et/ou des augmentations de salaire

Grace au rachat facultatif, les assuré-e-s peuvent augmenter leur avoir de vieillesse et leurs prestations à la retraite. Les prestations résultant de rachats ne peuvent pas être perçues sous forme de capital pendant les trois années suivantes. Si des prélèvements pour l'encouragement à la propriété du logement ont été effectués, des rachats facultatifs ne peuvent intervenir que lorsque les prélèvements ont été remboursés.

Activité lucrative après l'âge de la retraite ordinaire

À la demande de l'assuré-e, il est possible, si l'âge ordinaire de la retraite (âge de référence) est atteint, de différer la date de retraite jusqu'à la fin de l'activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à 70 ans de l'assuré-e. La demande écrite d'ajournement de la retraite doit être adressée à la Caisse de pension GastroSocial avant l'âge ordinaire de la retraite (âge de référence).

Perte d'emploi à partir de 58 ans

Les employé-e-s qui perdent leur emploi après l'âge de 58 ans révolus pour cause de licenciement par l'employeur peuvent continuer de se faire assurer à titre facultatif par la caisse de pension de leur ancien employeur. La demande de poursuite de la prévoyance doit être déposée avant la fin du rapport de travail.

Interruption de travail non rémunérée

L'assuré-e peut, avec l'accord de l'employeur, demander le maintien de la prévoyance professionnelle pour la durée d'une interruption de travail non rémunérée. La demande écrite doit être déposée avant le début de l'interruption de travail non rémunérée.

4.5 Prestations

Bonifications de vieillesse

Pour chaque assuré-e, la caisse de pension tient un compte de vieillesse qui porte intérêts. Des bonifications de vieillesse sont créditées chaque année sur le compte de vieillesse.

Bonifications de vieillesse en pour cent du salaire assuré

Âge	Uno					Scala		
	Basis	Top	Plus		Basis	Top	Plus	
	Integral	Integral	Integral	Integral	Integral	Integral	Integral	
	Basis	Top	Plus	Plus	Basis	Top	Plus	
Salaire mensuel brut AVS en CHF								
		jusqu'à	dès	jusqu'à	dès			
		7'560	7'561	7'560	7'561			
25 – 34	7 %	7 %	11 %	9 %	13 %	7 %	7 %	9 %
35 – 44	10 %	10 %	11 %	12 %	13 %	10 %	10 %	12 %
45 – 54	15 %	15 %	11 %	17 %	13 %	15 %	15 %	17 %
55 – 64/65	18 %	18 %	11 %	20 %	13 %	18 %	18 %	20 %

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Prestations de vieillesse

À la Caisse de pension GastroSocial, les prestations de vieillesse peuvent être perçues sous forme de rente, de capital ou de combinaison des deux. La demande de versement de capital doit être adressée par écrit à la Caisse de pension GastroSocial et, en tout état de cause, avant le premier versement de la rente. Pour calculer la rente de vieillesse annuelle, l'avoir de vieillesse est multiplié par un taux de conversion.

Taux de conversion

	en % de l'avoir de vieillesse
Prévoyance obligatoire (selon LPP)	6.80 %
Prévoyance surobligatoire	6.50 %

Exemple de calcul pour la rente de vieillesse :

	Avoir de vieillesse en CHF	Taux de conversion en %	Rente annuelle de vieillesse en CHF
Prévoyance obligatoire (selon LPP)	250'000.–	× 6.80	17'000.–
Prévoyance surobligatoire	50'000.–	× 6.50	3'250.–
Total	300'000.–		20'250.–

Retraite anticipée

À la Caisse de pension GastroSocial, les assuré-e-s peuvent partir à la retraite jusqu'à cinq ans avant l'âge de la retraite ordinaire ou l'âge de référence et toucher les prestations de la caisse de pension. Pour la solution de prévoyance Uno, en cas de retraite anticipée de cinq ans au maximum avant l'âge ordinaire de la retraite ou l'âge de référence, le taux de conversion diminue de 0.2 % par année d'anticipation. Si l'assuré-e a été actif-ve dans le secteur de l'hôtellerie-restauration de manière ininterrompue durant les cinq dernières années d'activité, l'avoir de vieillesse LPP obligatoire n'est pas réduit. Pour la solution de prévoyance Scala, en cas de retraite anticipée de cinq ans au maximum avant l'âge ordinaire de la retraite ou l'âge de référence, le taux de conversion diminue de 0.2 % par année d'anticipation tant sur la partie obligatoire que sur la partie surobligatoire.

Retraite partielle

La Caisse de pension GastroSocial permet également aux assuré-e-s de partir en retraite partielle. La première étape de la retraite partielle peut intervenir avant ou après l'âge ordinaire de la retraite ou l'âge de référence, dès lors que les conditions des art. 9.4 et 9.5 du règlement sont respectées. La retraite complète intervient au plus tard à la date des 70 ans révolus.

Une retraite partielle suppose une réduction correspondante du revenu. Si le salaire annuel restant est inférieur au salaire minimal, la prestation de vieillesse doit être perçue dans sa totalité.

La prestation de vieillesse peut être invoquée sous forme de rente ou de capital pour les différents niveaux de retraite partielle. Au dernier niveau de retraite, la personne assurée est à nouveau libre de percevoir tout ou partie de l'avoir de vieillesse sous forme de capital en lieu et place de la rente de vieillesse. La retraite partielle comprend au maximum trois étapes, chacune correspondant à 20 % au moins de la prestation de vieillesse. Une durée minimale d'un an doit s'écouler entre les différentes étapes. Il se peut que les dispositions cantonales divergent du règlement de la Caisse de pension GastroSocial.

La demande de retraite partielle auprès de la Caisse de pension GastroSocial doit être soumise à la Caisse de pension GastroSocial (tant pour une rente que pour le capital) **séparément et par écrit pour chaque niveau de retraite partielle jusqu'à un mois au plus tard après chaque niveau de retraite partielle.**

4 PP – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Autres prestations en pour cent du salaire assuré

	Uno			Scala		
	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus	Basis Integral Basis	Top Integral Top	Plus Integral Plus
Rente d'invalidité	40 %	40 %	50 %	40 %	40 %	50 %
Rente de partenaire	25 %	25 %	30 %	25 %	25 %	30 %
Rente pour enfant	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Rente de partenaire au décès d'un-e rentier-ère	60 % de la rente de vieillesse					
Rente d'enfant de retraité-e	20 % de la rente de vieillesse selon la LPP					

Retrait du capital pour la propriété du logement

Les assuré-e-s ayant au moins CHF 20'000.– sur leur compte de vieillesse peuvent retirer ou mettre en gage, dans un délai de cinq ans, un montant à concurrence de leur avoir de vieillesse pour financer leur logement en propriété à usage personnel. À partir de l'âge de 50 ans, le montant de l'avoir est limité.

Prestations en cas de sortie

Les assuré-e-s qui quittent la Caisse de pension GastroSocial avant la survenance d'un cas de prévoyance ont droit à une prestation de sortie. Celle-ci est versée à l'institution de prévoyance du nouvel employeur après annonce de l'assuré-e.

Dans les cas suivants, la prestation de sortie est versée en espèces à la demande de l'assuré-e :

- Si elle/il quitte définitivement la Suisse et qu'elle/il n'est pas soumis-e à l'obligation d'assurance sociale dans un État de l'UE ou de l'AELE (non valable pour l'avoir de libre passage surobligatoire) ou si elle/il ne déménage pas dans la Principauté du Liechtenstein.
- Si elle/il débute une activité indépendante à titre d'activité principale et n'est plus soumis-e à la LPP. Le versement n'est possible qu'au cours de la première année après le début de l'activité indépendante.
- Si la prestation de sortie est inférieure à une cotisation annuelle personnelle.

Les assuré-e-s remplissent le formulaire « Paiement en espèces avoir de vieillesse caisse de pension : Proposition ». La Caisse de pension GastroSocial transfère l'avoir selon la demande et envoie le décompte aux assuré-e-s.

Tous les formulaires et brochures sont disponibles sur gastrosocial.ch/download.

Levons notre verre à des solutions d'assurance pour la restauration

En tant que partenaire d'assurance de GastroSuisse, nous vous proposons des solutions d'assurance de premier plan adaptées à la restauration. Pour compléter le menu, que diriez-vous d'assurances choses et responsabilité civile? Cerise sur le gâteau: grâce à notre partenariat avec GastroSocial, nos spécialistes de la branche se chargent des détails, pour que vous puissiez vous consacrer à votre clientèle. Avons-nous éveillé votre appétit?



Scanner le code QR ou en apprendre plus via le site Internet gastroassurance.ch

5 AA – Assurance-accidents

Chaque employeur a l'obligation légale, vis-à-vis de ses employé-e-s, de les assurer pour les risques d'accident.

5.1 Obligation d'assurer

Tou-te-s les employé-e-s doivent être assuré-e-s pour les accidents professionnels (AP). Les employé-e-s ne sont assuré-e-s pour les accidents non professionnels (ANP) que si la durée de travail est supérieure à 8 heures par semaine.

L'employeur qui conclut une assurance insuffisante supporte les conséquences légales.

5.2 Cotisations

La prime de l'assurance-accidents professionnels obligatoire (AP) est à la charge de l'employeur. La prime de l'assurance-accidents non professionnels (ANP) peut être déduite du salaire dde l'employé-e.

Pour les assuré-e-s ayant atteint l'âge de référence, la prime est également prélevée sur la franchise AVS. Pour les jeunes qui ne sont pas encore soumis-e-s à l'AVS, les primes sont à payer en fonction du salaire brut. Les bénéficiaires d'une allocation de maternité sont assurées mais exemptées du paiement des primes. Pendant le service, les personnes servant dans l'armée sont assurées par l'assurance militaire contre les accidents.

5.3 Prestations

En plus des frais de guérison, l'assurance-accidents verse une indemnité journalière de 80 % du salaire brut dès le troisième jour après l'accident. Pendant les deux premiers jours après l'accident, l'employeur est tenu de verser 88 % du salaire brut aux employé-e-s qui sont soumis-e-s à la CCNT (art. 25 CCNT). Le jour de l'accident n'est pas considéré comme jour d'absence.

Pour les employé-e-s soumis-e-s à l'obligation d'entretien qui subissent un **accident professionnel**, les employeurs doivent verser la différence pour atteindre 100 % du salaire brut pendant la durée prévue à l'art. 324a CO. L'échelle de Berne est déterminante, c.-à-d. pendant trois semaines p.ex. pour un-e collaborateur·trice ayant une année de service. Est considéré comme accident professionnel avec obligation de versement également un accident ayant eu lieu sur le chemin du travail. Un-e collaborateur·trice est tenu-e de subvenir par exemple aux besoins de sa/son conjoint-e, de ses enfants et des enfants recueillis.

L'employeur est tenu de verser la totalité de la part du salaire dépassant le gain maximum assuré selon la loi fédérale sur l'assurance-accidents, au moins pendant la durée fixée par l'art. 324a CO. L'échelle de Berne est déterminante. Les prestations d'assurance doivent être avancées par l'employeur à la fin du mois.

5.4 ANP : ouverture subséquente et assurance par convention

En cas de sortie, il faut remettre le formulaire « Fin du rapport de service » à l'employé-e qui quitte l'établissement et se faire confirmer la réception.

6 AM – Assurance-maladie

Toute personne domiciliée en Suisse doit conclure une assurance-maladie pour les soins médico-pharmaceutiques. En outre, la CCNT rend obligatoire l'assurance indemnité journalière en cas de maladie et grossesse.

6.1 Assurance des soins médico-pharmaceutiques

L'assurance obligatoire des soins prend en charge les coûts des prestations en cas de maladie, d'accident et de maternité. Elle est aussi nommée assurance de base. Est déterminante la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal).

6.1.1 Obligation de s'assurer

Toute personne domiciliée en Suisse doit s'assurer auprès d'une caisse-maladie pour les soins en cas de maladie, au sens des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal). Lorsque la durée de travail est inférieure à 8 heures par semaine, ou en cas de cessation des rapports de travail, l'employé-e doit veiller à ce que le risque d'accident soit inclus dans sa police d'assurance-maladie. L'employeur doit attirer l'attention de l'employé-e sur cette obligation.

6.1.2 Cotisations

Les primes d'assurance soins médico-pharmaceutiques sont facturées aux assuré-e-s par les caisses-maladie. Si l'employeur assure ses employé-e-s, les primes peuvent être déduites du salaire.

6.2 Assurance indemnité journalière en cas de maladie (IJM)

La CCNT rend obligatoire l'assurance indemnité journalière en cas de maladie. Si l'employé-e se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie, l'employeur doit continuer à verser son salaire (art. 324a CO). L'assurance prend en charge le versement du salaire en lieu et place de l'employeur et permet ainsi à l'assuré-e de subvenir financièrement à ses besoins d'existence.

6.2.1 Obligation de s'assurer

L'employeur est tenu de conclure une assurance-maladie indemnité journalière en faveur de ses employé-e-s soumis-e-s à la CCNT pour la couverture de 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs (180 jours pour les retraité-e-s). Cette assurance ne peut refuser l'admission d'une personne pour raison de santé. Elle peut toutefois exclure, par une réserve écrite et pour une durée de cinq ans au maximum, les maladies existantes au moment de l'admission. Si des réserves sont émises, elles doivent être communiquées par écrit à l'employé-e au début des rapports de travail.

L'employeur qui ne conclut pas d'assurance indemnité journalière en cas de maladie doit fournir lui-même les mêmes prestations que l'assurance. Ce qui pourrait le contraindre à devoir verser le salaire jusqu'à deux ans au maximum.

6.2.2 Cotisations

Les employeurs versent les primes d'assurance indemnité journalière en cas de maladie et peuvent en déduire la moitié du salaire des employé-e-s.

6.2.3 Prestations

L'assurance prend en charge le versement des indemnités journalières. Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par an (par année civile ou par année de travail), l'employeur doit verser à l'employé-e soumis-e à la CCNT une indemnité journalière pour perte de gain équivalant au 88 % du salaire brut (art. 23 CCNT). Ces prestations sont à fournir même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie. Les prestations d'assurance doivent être avancées par l'employeur à la fin du mois.

Cotisations assurances sociales 2025

Cotisations AVS/AI/APG	Employeur	Employé-e	Total
AVS/AI	5.05 %	5.05 %	10.10 %
APG	0.25 %	0.25 %	0.50 %
Total AVS/AI/APG	5.30 %	5.30 %	10.60 %
AC	1.10 %	1.10 %	2.20 %
sur un salaire mensuel jusqu'à CHF 12'350.– resp. salaire annuel jusqu'à CHF 148'200.–			

Montants-limites du barème dégressif des cotisations pour les indépendant-e-s	CHF par an
Limite inférieure	10'100.–
Limite supérieure	60'500.–

Ces montants sont aussi valables pour les salarié-e-s dont l'employeur n'est pas tenu de cotiser.

Cotisations minimales	CHF par an
AVS/AI/APG (AVS CHF 435.–, AI CHF 70.–, APG CHF 25.–)	530.–
AVS/AI facultative (AVS CHF 870.–, AI CHF 140.–)	1'010.–

Limite pour les revenus de minime importance	CHF par an
Salaire annuel brut	2'500.–

Les employeurs ne décomptent les cotisations jusqu'à concurrence de ce montant que sur demande de l'employé-e. Les personnes employées dans les ménages privés et les employeurs dans le domaine culturel doivent aussi cotiser sur les salaires bruts annuels inférieurs à CHF 2'500.–.

Revenu minimal pour le droit aux allocations familiales	CHF
Salaire mensuel brut	630.–
Salaire annuel brut	7'560.–

La caisse d'allocations familiales vous renseigne volontiers.

Prestations assurances sociales 2025

AVS/AI : rentes et allocations pour impotent-e		CHF par mois
Rente minimale de vieillesse et d'invalidité		1'260.–
Rente maximale de vieillesse et d'invalidité		2'520.–
Montant maximale – deux rentes – d'un couple		3'780.–
Rente minimale de veuf-ve		1'008.–
Rente maximale de veuf-ve		2'016.–
Rente minimale AVS pour enfants/rente d'orphelin-e		504.–
Rente maximale AVS pour enfants/rente d'orphelin-e		1'008.–
Allocation AVS pour impotent-e	degré faible (seulement à domicile)	252.–
	degré moyen (dans un home ou à domicile)	630.–
	degré grave (dans un home ou à domicile)	1'008.–
Allocation AI pour impotent-e (dans un home)	degré faible	126.–
	degré moyen	315.–
	degré grave	504.–
Allocation AI pour impotent-e (à domicile)	degré faible	504.–
	degré moyen	1'260.–
	degré grave	2'016.–

Les personnes assurées qui percevaient déjà une allocation pour impotent-e-s de l'AI avant d'atteindre l'âge de la retraite reçoivent une allocation de l'AVS d'un même montant.

Indemnité journalière AI	CHF par jour
Allocation de base	jusqu'à 326.–
Allocation pour enfants	9.–

Prestations complémentaires à l'AVS/AI	CHF par an
pour les personnes seules	20'670.–
pour les couples	31'005.–
pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de 11 ans révolus	7'590.–
pour les enfants ayant dépassé l'âge de 11 ans révolus	10'815.–

LPP (prévoyance professionnelle obligatoire)	CHF par an	CHF par mois
Seuil d'entrée	22'680.–	1'890.–
Déduction de coordination	26'460.–	2'205.–
Salaire brut assurable maximal	90'720.–	7'560.–
Salaire assuré maximal	64'260.–	5'355.–
Salaire assuré minimal	3'780.–	315.–

Pilier 3a (prévoyance liée)	CHF par an
avec affiliation à une institution de prévoyance du 2 ^e pilier	7'258.–
sans affiliation à une institution de prévoyance du 2 ^e pilier 20 % du revenu net, au maximum	36'288.–

Déduction fiscale maximale autorisée pour les cotisations aux formes reconnues de prévoyance avec affiliation à une institution de prévoyance.



Déductions salariales et salaire assuré

Déductions salariales et salaire assuré 2025

Assurance sociale	AVS/AI/APG	AC	PP
	Assurance-vieillesse et survivants/Assurance-invalidité/Allocations pour perte de gain	Assurance-chômage	Prévoyance professionnelle (2^e pilier)
Assuré-e par	Caisse de compensation	Caisse de compensation	Caisse de pension
Déductions salariales selon la loi et la CCNT	5.3 %	1.10 %	selon calculateur des déductions salariales de GastroSocial
Employé-e-s, temps plein et temps partiel	Salaire brut AVS	Salaire brut AVS mensuel jusqu'à CHF 12'350.– resp. CHF 148'200.– par an	Salaire brut AVS supérieur à CHF 1'890.– par mois
Employé-e-s, taux d'occupation irrégulier (auxiliaires)	Salaire brut AVS	Salaire brut AVS	à assurer jusqu'en fin d'année si le salaire brut AVS atteint en moyenne CHF 1'890.– par mois
Mineur-e-s (apprenant-e-s incl.) de moins de 18 ans (pas encore soumis-e-s à l'AVS)	assuré-e-s, exempt-e-s de cotisations	assuré-e-s, exempt-e-s de cotisations	pas assuré-e-s
Personnes à l'âge de la retraite AVS exerçant une activité lucrative (hommes dès 65 ans, femmes dès 64 ans et 3 mois en 2025)	Salaire brut /. CHF 1'400.– franchise par mois	pas assuré-e-s	pas assuré-e-s assurance facultative possible jusqu'à 70 ans au maximum
Bénéficiaires d'une allocation de maternité	Allocation de maternité	Allocation de maternité	Déduction des cotisations sur l'ancien salaire brut AVS
Bénéficiaires d'une allocation de paternité	Allocation de paternité	Allocation de paternité	Déduction des cotisations sur l'ancien salaire brut AVS
Bénéficiaires d'une allocation de prise en charge	Allocation de prise en charge	Allocation de prise en charge	Déduction des cotisations sur l'ancien salaire brut AVS
Musicien-ne-s, artistes, danseur-se-s, D.J.	Salaire brut AVS Déduction des frais selon mémento	Salaire brut AVS * mensuel jusqu'à CHF 12'350.– resp. CHF 148'200.– par an * Déduction des frais selon mémento	Salaire brut AVS supérieur à CHF 1'890.– par mois ; pas à assurer si le contrat de travail est conclu pour 3 mois par an au maximum

Numéro AVS

- Il est obligatoire d'indiquer tous les numéros AVS et toutes les données personnelles pour l'établissement des comptes annuels. Cette règle est soumise aux dispositions légales.
- L'enregistrement correct des revenus sur le compte des assuré-e-s s'effectue sous le numéro AVS.

Les colonnes visibles dans le tableau ci-dessus sont établies de manière similaire aux feuilles des salaires dans notre carnet des salaires en ligne qui permet la saisie électronique des données de salaire au format PDF. Son utilisation est aussi simple que celle de l'ancien carnet des salaires de GastroSocial sur papier. Le carnet des salaires en ligne complété peut être envoyé sous forme de fichier enregistré directement par E-Mail à la Caisse de compensation GastroSocial, à l'adresse beitraegeak@gastrosocial.ch.

Déductions salariales et salaire assuré

AA (ANP)	IJM	SMP
Assurance-accidents (Assurance-accidents non professionnels)	Assurance-maladie indemnité journalière	Assurance-maladie soins médico-pharmaceutiques
Contrat de collaboration avec SWICA		
Prime ANP	½ de la prime totale	Prime totale
Salaire brut AVS jusqu'à CHF 12'350.– par mois, resp. CHF 148'200.– par an	Salaire brut AVS jusqu'à CHF 12'500.– par mois, resp. CHF 150'000.– par an	Prime mensuelle fixe selon certificat d'assurance des employé-e-s qui sont affilié-e-s par l'employeur à l'assurance-maladie soins médico-pharmaceutiques conformément au contrat collectif de la fédération GastroSuisse.
Salaire brut AVS si plus de 8 h par sem. Pas ass. : si moins de 8 h par sem.	Salaire brut AVS	
Salaire brut	Salaire brut (ass. chez SWICA, exemption de prime)	
Salaire brut jusqu'à CHF 12'350.– par mois, resp. CHF 148'200.– par an sans déduction de la franchise	Salaire brut jusqu'à CHF 12'500.– par mois, resp. CHF 150'000.– par an sans déduction de la franchise	
assuré-e-s, exempt-e-s de primes	Allocation de maternité	
assuré-e-s, exempt-e-s de primes	Allocation de paternité	
assuré-e-s, exempt-e-s de primes	Allocation de prise en charge	
Salaire brut AVS Déduction des frais selon mémento jusqu'à CHF 12'350.– par mois, resp. CHF 148'200.– par an	pas assuré-e-s	

Certificat AVS

Informations pour le certificat AVS voir point 1.1.2 « Certificat d'assurance AVS/AI » (page 2)

Thèmes et dossiers

Abréviations

AVS (LAVS)	Assurance-vieillesse et survivants (1 ^{er} pilier)
AI (LAI)	Assurance-invalidité (1 ^{er} pilier)
APG (LAPG)	Allocation perte de gain (1 ^{er} pilier)
AMat (LAPG)	Allocation de maternité (1 ^{er} pilier)
APat (LAPG)	Allocation de paternité (1 ^{er} pilier)
AC (LACI)	Assurance-chômage (1 ^{er} pilier)
CAF (LAF)	Caisse d'allocations familiales
PP (LPP)	Prévoyance professionnelle (2 ^e pilier)
AA (LAA)	Assurance-accidents
AM (LAMal, LCA)	Assurance-maladie
CCNT	Convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration
Salaire soumis à cotisations/ Salaire déterminant	Salaire sur lequel sont calculées les cotisations d'assurances sociales
Salaire en espèces	Salaire versé ou viré en espèces
Salaire en nature	Salaire sous forme de nourriture et/ou logement
Âge de référence	La réforme AVS 21 introduit un âge de la retraite harmonisé de 65 ans pour les femmes et les hommes. L'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) est fixé à 65 ans pour les hommes et est atteint le premier jour du mois qui suit le 65 ^e anniversaire. D'ici 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé de trois mois par an. En 2025, l'âge de la retraite ordinaire (âge de la retraite ou âge de référence) pour les femmes sera donc de 64 ans et 3 mois. Exemple : une femme née le 16 mars 1961 aura droit à sa rente AVS à partir du 1 ^{er} juillet 2025.

Impression

Contenu et disposition : GastroSocial, Aarau
Photographie : Christa Minder Fotografie, Rohrbach

Ce Guide est publié en français, en allemand et en italien ;
il est disponible sur le site web gastrosocial.ch/download.

© 2024, GastroSocial, 5001 Aarau
ISO 9001 / GoodPriv@cy

GastroSocial

Bucherstrasse 1 | Postfach | 5001 Aarau | T 062 837 71 71
info@gastrosocial.ch | gastrosocial.ch

Institution GastroSuisse