

## Informations importantes pour les bénéficiaires d'une allocation pour perte de gain liée au coronavirus et d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

La pandémie du Coronavirus laisse également des traces dans la procédure de décompte et de communication des salaires de la caisse de compensation et de pension. Afin que les personnes exerçant une activité indépendante ainsi que les personnes occupant un poste similaire à celui d'un employeur puissent comptabiliser correctement la perception d'une allocation pour perte de gain liée au coronavirus (APG COVID-19) et/ou une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail de la caisse de compensation et de la caisse de pension, nous avons réuni ci-dessous des informations et des aides importantes pour une déclaration des salaires correcte :

Thèmes portant sur le décompte	En cas de versement à l'établissement	En cas de versement à la personne concernée ou à une personne exerçant une activité indépendante
<b>Décompte AVS/AI/APG et AC</b>	L'APG COVID-19 est versée sur le compte de l'entreprise en même temps que les cotisations du salarié et celles de l'employeur. Décomptez alors l'APG COVID-19 perçue comme un salaire et déduisez de l'AVS/AI/APG et de l'AC les cotisations de l'employeur et du salarié, comme d'habitude. Dans votre déclaration du salaire annuel pour l'AVS, cette part du salaire est alors présente en conséquence.	L'APG COVID-19 est versée directement sur un compte personnel privé de la personne concernée ou de l'ayant droit, après déduction des cotisations de l'employeur et du salarié. Le salaire perçu ne doit donc pas être pris en compte dans la comptabilité salariale de l'établissement. Cette partie du salaire ne doit pas être déclarée dans votre déclaration du salaire annuel pour l'AVS.
<b>Décompte IJM pour les clients SWICA</b>	L'IJM est décomptée comme d'habitude selon votre déclaration des salaires, qui comprend l'APG COVID-19. La couverture d'assurance n'est pas interrompue.	L'APG COVID-19 ne doit pas être intégrée dans la comptabilité salariale. GastroSocial procédera directement au décompte IJM pour les clients SWICA en tenant compte de toutes les APG COVID-19 payées. La couverture d'assurance ne sera pas interrompue.
<b>Décompte IJM pour les clients d'autres assurances que SWICA</b>	Procédez comme d'habitude au décompte IJM en tenant compte des APG COVID-19 perçues.	Déclarez également à l'assureur IJM l'APG COVID-19 qui a été versée directement sur le compte personnel privé de la personne concernée ou de l'ayant droit.
<b>Décompte LAA</b>	L'APG COVID-19 est exemptée de primes (AP, ANP, LAA compl.). La couverture d'assurance ne sera pas interrompue.	L'APG COVID-19 est exemptée de primes (AP, ANP, LAA compl.). La couverture d'assurance ne sera pas interrompue.

Thèmes portant sur le décompte	En cas de versement à l'établissement	En cas de versement à la personne concernée ou à une personne exerçant une activité indépendante
<b>Décompte LPP</b>	<p>Les cotisations relatives à la caisse de pension (déductions LPP) continueront d'être prélevées sur le salaire coordonné et contractuel actuel. En cas de fluctuations du salaire (salaire horaire p. ex.), c'est la moyenne du salaire assuré depuis le début de l'activité au maximum, toutefois durant les 12 derniers mois, qui est déterminante.</p> <p>L'APG COVID-19 qui a été versée à terme échu en 2022 pour l'année 2021 peut être déclarée ultérieurement pour la déclaration des salaires LPP. En pareil cas, nous vous saurions gré de déclarer les salaires par écrit, sous la forme d'une <a href="#">déclaration de correction</a>.</p>	<p>Les cotisations relatives à la caisse de pension (déductions LPP) continueront d'être prélevées sur le salaire coordonné et contractuel actuel. En cas de fluctuations du salaire (salaire horaire, p. ex.), c'est la moyenne du salaire assuré depuis le début de l'activité au maximum, toutefois durant les 12 derniers mois, qui est déterminante.</p> <p>L'APG COVID-19 qui a été versée à terme échu en 2022 pour l'année 2021 peut être déclarée ultérieurement pour la déclaration des salaires LPP. En pareil cas, nous vous saurions gré de déclarer les salaires par écrit, sous la forme d'une <a href="#">déclaration de correction</a>.</p>
<b>Décompte de la caisse d'allocations familiales (CAF)</b>	Les cotisations CAF seront décomptées comme d'habitude, selon votre déclaration des salaires, qui comprend l'APG COVID-19.	Comme l'APG COVID 19 ne doit pas être intégrée dans la comptabilité salariale (comme décrit pour le décompte AVS/AV/APG), GastroSocial effectuera le décompte CAF directement en tenant compte de toutes les APG payées. Vous ne devez rien faire d'autre.
<b>Décompte d'impôts</b>	Le certificat de salaire doit être établi en tenant compte des APG enregistrées dans votre comptabilité.	L'APG COVID 19 qui a été directement versée à la personne concernée ou à l'ayant droit doit être déclarée séparément dans la déclaration d'impôt comme poste de revenus. Les justificatifs de décompte que nous avons établis pour chaque APG versée servent de certificats de salaire.

### Autres remarques sur le thème des décomptes

Thèmes portant sur le décompte	Remarques
<b>Programme des salaires miruSocial</b>	Dans le programme des salaires miruSocial, vous pouvez procéder aux comptabilisations requises au moyen du mémento « Traitement d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail dans le programme des salaires miruSocial ».
<b>Programme des salaires GastroSocial@net</b>	Pour les écritures de correction, l'équipe de support vous contactera au cours du deuxième trimestre 2022.
<b>Autres programmes des salaires non proposés par GastroSocial</b>	Pour les programmes des salaires qui ne sont pas proposés par GastroSocial, nous ne pouvons malheureusement pas proposer d'assistance. Nous vous prions de vous adresser aux fournisseurs compétents.

Thèmes portant sur le décompte	Remarques
<b>Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail</b>	<p>Le principe est le suivant : s'il existe un droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les cotisations aux assurances sociales et les cotisations à la caisse de pension (déductions LPP) doivent être versées sur la base du temps de travail normal ou de la durée de travail théorique (heures effectuées plus heures non effectuées), donc sur 100% du salaire et intégralement (donc cotisations de l'employeur et du salarié).</p> <p>L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour vos collaborateurs est versée par la caisse cantonale de chômage. La base de calcul pour les cotisations aux assurances sociales et de la caisse de pension reste le salaire fixe convenu contractuellement ou le salaire moyen pour les salariés payés à l'heure ou sur la base du chiffre d'affaires. Cela vaut aussi pour les cotisations AVS/AI/APG/AC/CAF, les cotisations à l'assurance-accident, l'assurance indemnité journalière en cas de maladie (LAA/IJM/LAA compl.) et les cotisations pour la prévoyance professionnelle (LPP). Pour les salaires variables, la perte de gain doit être ajoutée au salaire pour l'activité lucrative effective. Si, pour les salariés touchant un salaire horaire, aucune prestation d'indemnisation n'a été versée, il faut déclarer le salaire pour l'activité lucrative effective.</p> <p>Exemple :</p> <p>L'employeur déclare la réduction de l'horaire de travail et obtient des prestations d'indemnisation de l'assurance-chômage. Le collaborateur, qui perçoit le salaire horaire normal de CHF 25.–, ne travaille plus que quatre jours au lieu de cinq. Pour quatre jours, le collaborateur perçoit donc le salaire normal. Pour les heures non effectuées le cinquième jour, le collaborateur perçoit 80% du salaire horaire normal, donc CHF 20.– brut de l'heure au lieu de CHF 25.–. L'employeur doit toutefois continuer de verser l'intégralité des cotisations à la caisse de pension (déductions LPP), des cotisations AVS/AI/APG/AC, des cotisations de l'assurance indemnités journalières maladie et de l'assurance-accidents sur la base d'un salaire horaire brut de CHF 25.– pour les cinq jours de travail et soustraire la part correspondante imputable au salarié du salaire versé à ce dernier.</p>

### Notre conseil

Si vous confiez votre comptabilité salariale et le décompte des salaires à une société fiduciaire ou autre, nous vous conseillons vivement de transmettre ces informations aux personnes concernées !