



Guide de l'employeur

Mémento 2026

Sommaire

SOMMAIRE	1
NOUVEAUTÉS 2026.....	4
1. INTRODUCTION	5
2. ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ.....	6
2.1. DÉMARCHES À EFFECTUER AVANT D'ENGAGER UN EMPLOYÉ.....	6
2.1.1. Obligation d'annoncer un poste vacant.....	6
2.1.2. Etablissement du contrat de travail.....	7
2.2. AUTORISATION DE TRAVAIL.....	8
2.2.1. Types d'autorisations de travail.....	8
2.2.2. Changement d'employeur	9
2.2.3. Contrat moins de 90 jours	9
2.2.4. Format des permis de travail	9
2.2.5. Employé domicilié dans un autre canton	10
2.2.6. Renouvellement d'un permis de travail.....	10
2.3. CAISSE DE COMPENSATION AVS.....	11
2.3.1. Annonce du personnel et demande de carte AVS	11
2.3.2. Assurance vieillesse et survivants (AVS)	11
2.3.3. Assurance pour perte de gain en cas de service militaire ou de protection civile (APG)	11
2.3.4. Assurance pour perte de gain en cas de maternité ou de paternité	11
2.3.5. Assurance chômage (AC)	12
2.3.6. Assurance maternité (Amat).....	12
2.3.7. Salaire déterminant – Revenu de minime importance	13
2.3.8. Taux de cotisations AVS	13
2.3.9. Assujettissement aux assurances sociales – Règles	14
2.3.10. Transmission des données, paiement des cotisations.....	15
2.4. ADMINISTRATION FISCALE CANTONALE.....	16
2.4.1. Impôt à la source	16
2.4.2. Annonce du personnel imposé à la source	16
2.4.2. Prélèvement de l'impôt à la source	17
2.4.3. Détermination du barème – Impôt à la source.....	17
Barème A0	17
Barèmes B0 à B5.....	18
Barèmes C0 à C5	18
Barèmes H1 à H5	19
Barèmes A1 à A5	20
2.4.4. Exception : Emploi de courte durée dans l'agriculture	20
2.4.5. Salaire déterminant	21
2.4.6. Imposition au lieu de domicile.....	21
2.4.7. Rectification ou taxation ordinaire ultérieure	22
2.4.8. Changement de situation en cours d'année	24
2.4.9. Transmission des données – paiement des cotisations.....	25
2.4.10. Fin d'assujettissement ou retour d'assujettissement	26

2.5.	ASSURANCES SOCIALES OBLIGATOIRES	27
2.5.1.	Assurance accidents LAA : SAD – FRV	28
2.5.2.	Assurance perte de gain maladie : Groupe Mutuel Philos.....	30
2.5.3.	Assurance maladie de base : Groupe Mutuel Avenir	32
2.5.4.	2 ^{ème} pilier – LPP : Fondation rurale de prévoyance.....	34
2.6.	TABLEAU COMPLET DES COTISATIONS.....	41
2.7.	SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL	42
2.7.1.	Salaires minimaux	42
2.8.	TEMPS DE TRAVAIL	44
2.8.1.	Durée du travail (art. 5 al. 1 CTT AGRI)	44
2.8.2.	Vacances (art. 18 CTT AGRI).....	44
2.8.3.	Durée de présence sur l’exploitation (pause de midi non comprise)	45
2.8.4.	Pauses : (art. 5 al. 5,6,7 CTT AGRI)	45
2.8.5.	Durée effective de travail	45
2.8.6.	Heures supplémentaires : (art. 6 CTT-AGRI)	45
2.8.7.	Décompte des heures	46
2.9.	DEVOIR D’INFORMATION AUX EMPLOYÉS.....	47
2.9.1	Droit au subsidé d’assurance maladie	47
2.9.2	Droit aux allocations familiales pour les travailleurs agricoles	47
2.10	GESTION DES INCAPACITÉS DE TRAVAIL.....	50
2.10.1	Incapacité de travail liée à une maladie	50
2.10.2	Incapacité de travail liée à une grossesse	51
2.11	DEVOIR D’INFORMATION DES EMPLOYÉS – CHANGEMENT DE SITUATION FAMILIALE.....	52
2.11.1	Mariage	52
2.11.2	Naissance d’un enfant	52
2.11.3	Incapacité de travail liée à un accident.....	52
2.9.4.	Incapacité de travail liée au service militaire ou civil.....	54
2.9.5.	Suspension du prélèvement des cotisations LPP en cas d’incapacité de travail	54
3	RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	55
3.9	RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR L’EMPLOYEUR.....	55
3.9.1	Résiliation en fonction du type de contrat de travail	55
3.9.2	Restrictions au droit de résilier un contrat de travail – incapacité de travail	56
3.9.3	Période de protection durant le temps d’essai.....	56
3.9.4	Période de protection après le temps d’essai	56
3.1.5	Interdiction de donner congé	57
3.10	RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR L’EMPLOYÉ (E).....	57
3.10.1	Non-entrée en service ou abandon d’emploi	57
3.11	DERNIER SALAIRE.....	58
3.12	CALCUL DU SOLDE DES VACANCES	58
3.13	DÉMARCHES À EFFECTUER AU DÉPART DE L’EMPLOYÉ.....	59
3.13.1	Autorisations de travail.....	59
3.13.2	Assurances sociales obligatoires	60
3.13.3	Caisse de compensation AVS	60
3.13.4	Allocations familiales	60
2.9.1.	Administration fiscale cantonale	60
3.13.5	2 ^{ème} pilier - LPP.....	61
3.13.6	Chômage	62
3.13.7	Couverture assurance accidents	62

3.13.8	Certificat de travail.....	62
3.13.9	Archives du personnel	62
4	L'ÂGE DE LA RETRAITE.....	63
4.9	A PARTIR DE QUEL ÂGE EST-ON À LA RETRAITE ?.....	63
2.9.1.	Rente AVS	63
4.10	PRENDRE SA RETRAITE – RENTES AVS ET LPP	63
4.10.1	Demande de rente AVS.....	63
4.10.2	Demande de rente 2 ^{ème} pilier LPP.....	65
4.11	ANNONCER LA FIN DU CONTRAT ET L'ÉVENTUEL DÉPART À L'ÉTRANGER POUR LA RETRAITE	65
4.11.1	Autorisations de travail.....	66
4.11.2	Assurances sociales obligatoires	66
4.11.3	Caisse de compensation AVS	66
4.11.4	Allocations familiales	66
2.9.2.	Administration fiscale cantonale	66
4.12	CONTINUER DE TRAVAILLER APRÈS AVOIR ATTEINT L'ÂGE DE LA RETRAITE	67
4.13	COTISATIONS AVS.....	67
4.14	COTISATION DE PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE.....	67
4.15	COTISATION ASSURANCE PERTE DE GAIN MALADIE	68
4.16	COTISATIONS ASSURANCE ACCIDENT.....	68
5	COLLABORATEURS FAMILIAUX AGRICOLES (CFA)	69
5.9	COTISATIONS AVS, AI, APG, AMAT, AC, AF	69
5.10	ASSURANCE ACCIDENTS.....	69
5.11	ASSURANCE PERTE DE GAIN MALADIE ET ACCIDENT	70
5.12	PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE FACULTATIVE	70
6	CHÈQUE EMPLOI	71
7	JOURS FÉRIÉS À GENÈVE.....	71
8	DÉLAIS DE RETOUR DES DÉCOMPTES FINAUX.....	72
9	ANNONCES D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES CONTRATS D'ASSURANCES	73
10	ÉCHÉANCES DE PAIEMENT DES ACOMPTES.....	74
11	GLOSSAIRE.....	75
12	SITES INTERNET – RÉFÉRENCES	75
13	CONTACTS.....	76

Nouveautés 2026

Assurance maladie

AgriGenève, en partenariat avec le Groupe Mutuel, propose au personnel agricole de ses membres, un contrat d'assurance maladie de base auprès de la caisse Mutuel Assurances.

Nous vous rappelons que vos employés peuvent choisir une franchise à option afin de réduire le coût de leur prime. Le contrat permet également la facturation de la prime à la journée et est basé sur le système du réseau de santé.

Salaire minimum

Dès le 1^{er} janvier 2026, la modification du contrat type agricole touche le salaire minimum, celui-ci passe à **CHF 18.07 de l'heure + vacances**.

Les nouveaux salaires 2026 sont les suivants :

Art. 8, al. 1 (nouvelle teneur)

Art. 8, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
<i>Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)</i>	4 077,45	3 763,80	20,91
<i>Personnel qualifié porteur d'une AFP ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)</i>	3 726,45	3 439,80	19,11
<i>Personnel sans qualification</i>	3 523,65	3 252,60	18,07

Le salaire brut minimum à Genève augmente à **CHF 24.59 de l'heure**. Les Manèges doivent appliquer ce tarif pour leur personnel.

Cotisations à la caisse de compensation

AVS 21 : pour les femmes nées en 1962, le relèvement de l'âge de référence est de 64 ans et 6 mois.

Amat : le taux de cotisation diminue et passe à **0.029** part employé et **0.029** part employeur.

Salaire de minimum importance : CHF 2'500.-/an/employeur

1. Introduction

Nous avons conçu ce mémento relatif à la gestion du personnel destiné à nos membres uniquement. Celui-ci englobe les diverses démarches à effectuer lors de l'engagement et jusqu'à la fin du contrat de travail et du départ à la retraite.

Vous trouverez dans ce mémento les outils nécessaires à la gestion des étapes clés dans vos rapports de travail.

Les règles présentées dans ce document se réfèrent aux dispositions du [contrat-type dans l'agriculture J 1 50.09](#) ainsi qu'à celles du code des obligations.



Nous vous rendons attentifs aux nouveaux salaires minimums agricoles qui entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026. *Le salaire horaire minimum passe à **CHF 18.07 de l'heure** pour le personnel non qualifié.*



Nous vous rappelons que le personnel d'un Manège n'est pas reconnu comme travailleurs agricoles, c'est [le salaire minimum genevois](#) qui s'applique, soit **CHF 24.59 de l'heure** dès le 1^{er} janvier 2026.

Les taux de prélèvements figurant dans ce mémento sont ceux des assurances sociales souscrites en partenariat avec AgriGenève. Si vous êtes soumis à un autre contrat-type ou convention collective de travail, ou si vos contrats d'assurances ne sont pas en partenariat avec nous, veuillez impérativement vous référer à ceux-ci.

Nous allons utiliser comme fil conducteur le cas d'Helena :

Helena est de nationalité portugaise, elle est célibataire au moment de son engagement et n'a pas de formation particulière en agriculture.

Vous souhaitez l'engager comme ouvrière agricole non qualifiée sur votre exploitation pour une durée indéterminée.

Afin de traiter plusieurs situations qui pourraient intervenir dans son parcours professionnel au sein de votre exploitation, nous allons traiter les cas suivants :

- une incapacité de travail liée à une maladie
- une grossesse suivie d'un congé maternité
- un accident suivi d'une incapacité de travail de longue durée
- un licenciement pour raison économique
- un nouvel engagement jusqu'à la prise de sa retraite

Pour vous aider dans la lecture du document, les pictogrammes suivants sont utilisés :



Helena



Documents annexes



Modifications



Personnes de contact



Information importante

2. Engagement de l'employé

2.1. Démarches à effectuer avant d'engager un employé

2.1.1. Obligation d'annoncer un poste vacant

L'initiative « Contre l'immigration de masse » impose, depuis le 1^{er} janvier 2020, aux employeurs d'annoncer les postes vacants dans l'entreprise auprès de [l'Office Régional de Placement \(ORP\)](#) dans les genres de professions pour lesquelles le taux de chômage est d'au moins 5% à l'échelle suisse. Certains métiers agricoles peuvent être concernés.

Dans le cas où le taux de chômage dans la branche est d'au moins 5%, aucun employé ne peut être engagé si l'employeur n'a pas, au préalable, annoncé un poste vacant à l'ORP. Le but de cette démarche étant de privilégier l'embauche de personnes inscrites au chômage et en attente d'un emploi à Genève.

Exception : **L'obligation d'annonce ne s'applique pas au contrat de travail limité à 14 jours civils**, aux emplois au sein d'une entreprise qui sont pourvus par des personnes déjà employées par ladite entreprise depuis au moins 6 mois sans interruption, au conjoint de la personne autorisée à signer dans l'entreprise ou aux parents en ligne directe ou jusqu'au premier degré en ligne collatérale. Ce dispositif a été mis en place afin de mieux employer le potentiel de la main-d'œuvre présente en Suisse.

Pour ce type de professions, les demandeurs d'emplois inscrits dans les ORP bénéficient d'un accès exclusif aux offres d'emploi durant **5 jours ouvrables**.



L'employeur va sur le site « [Check-up 2026](#) » pour vérifier si la catégorie du poste à pourvoir fait partie de la liste des emplois dont le taux de chômage est supérieur à 5%.

Cette liste est actualisée pendant le dernier trimestre de chaque année et s'applique du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année qui suit.

Bonne nouvelle ! Encore pour cette année, le personnel agricole-viticole ne figure pas dans la liste des branches pour lesquelles une annonce préalable au chômage doit être faite.

Manœuvre agricole (activités mixtes) : pas d'obligation

Cependant, les professions soumises à l'obligation d'annoncer dans vos domaines d'activités sont :

- Manœuvre, culture maraîchère et arboricoles
- Manœuvre, paysagisme et horticulture

Comment ça marche ?



Si vous souhaitez engager une personne pour ce type d'emploi, vous devez publier au préalable une offre d'emploi sur le site de [Travail Swiss](https://www.travailswiss.ch). Si l'ORP dispose d'une personne répondant à votre demande, il peut vous soumettre son dossier.

Une fois le délai de 5 jours dépassé, vous pouvez mettre au concours ce poste par d'autres canaux.



Le poste à pourvoir étant « ouvrière agricole », le dépôt de l'offre d'emploi sur le site [TravailSwiss.ch](https://www.travailswiss.ch) n'est pas obligatoire avant d'embaucher Helena. Elle pourra débuter son emploi dès que sa demande d'autorisation de travail sera déposée et validée.

2.1.2. Etablissement du contrat de travail



Il est conseillé d'établir un [contrat de travail](#) écrit, qui détermine la période et les conditions de travail au sein de votre exploitation. Chaque partie aura une copie de son contrat signé.

Il existe deux types de contrats de travail, celui à durée déterminée et celui à durée indéterminée.

Les règles en la matière sont les suivantes :

	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)
Temps d'essai	<p>Un temps d'essai peut être prévu dans un contrat de durée déterminée, il doit être proportionnel à la durée du contrat mais au maximum deux mois selon le contrat-type de l'agriculture.</p> <p>En règle générale, le temps d'essai ne doit pas être supérieur à un tiers de la durée totale du contrat, un contrat de trois mois aura un temps d'essai d'un mois.</p> <p>Le temps d'essai doit être prévu par écrit sur le contrat de travail.</p>	<p>Le temps d'essai est de 2 mois (CTT J 1 50.09)</p>

Nous attirons votre attention sur certaines particularités d'un contrat CDD. En effet, la durée est déterminée par avance et par conséquent, un CDD ne peut pas être résilié avant le terme prévu.

Aussi, la prolongation d'un CDD doit se faire avant le terme du CDD en cours. Faute de quoi, il sera assimilé à un CDI.

Les conditions du contrat de travail doivent être régies par le [contrat type de la branche](#).

2.2. Autorisation de travail

Toute personne de nationalité étrangère qui souhaite exercer une activité en Suisse doit être au bénéfice d'une autorisation de travail/séjour avant de débiter son emploi.



Helena est de nationalité portugaise, elle a donc besoin d'une autorisation pour travailler chez vous. La demande de permis de travail doit être adressée auprès de [l'Office cantonal de la population et des migrations \(OCPM\)](#).

Pour les ressortissants de l'UE/AELE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, République Slovaque, République Tchèque, Slovénie, Suède
le bénéficiaire peut commencer son activité lucrative dès que le dossier complet a été déposé auprès de l'OCPM.

Attention : Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Royaume-Uni ne fait plus partie de l'Union européenne et la libre circulation des personnes (ALCP) n'est plus applicable dans les relations entre la Suisse et le Royaume-Uni.

2.2.1. Types d'autorisations de travail

Il existe plusieurs types d'autorisations de travail, celles-ci dépendent de la durée du contrat de travail et de la domiciliation du salarié. Ces autorisations ne sont délivrées qu'aux ressortissants UE / AELE :

1. **Annonce simple** Contrat de maximum 90 jrs par année.
2. **Autorisation de courte durée (Permis L)** Contrat de plus de 3 mois et max. 364 jrs.
Etablie pour la durée du contrat de travail
3. **Autorisation de longue durée (Permis B)** Contrat à durée indéterminée ou max 1 an.
Etablie pour 5 ans
4. **Autorisation frontalière (Permis G)**

L'autorisation frontalière est délivrée aux ressortissants des pays UE/AELE qui sont domiciliés dans un pays frontalier de la Suisse.

Etablie pour 5 ans ou la durée du contrat

5. **Autorisation d'établissement (Permis C)**

L'autorisation d'établissement est octroyée aux personnes ayant séjourné en Suisse depuis 5 ans sous permis B.

Etablie pour 5 ans et renouvelable.

Seules les personnes de nationalité suisse ou titulaires d'un permis d'établissement (C) peuvent travailler sans autre autorisation.

Mon employé est déjà titulaire d'un permis peut-il débiter son emploi ?



Si votre employé est titulaire d'un permis B ou G (frontalier) valable, il peut débiter son emploi. Il vous suffira d'annoncer [le changement](#) d'employeur auprès de l'OCPM.

Pour les ressortissants d'Etats tiers (hors UE), les autorisations de travail sont réservées aux travailleurs hautement qualifiés. Ces autorisations de travail sont contingentées et soumises à la priorité du marché de l'emploi suisse et UE/AELE. Une demande d'autorisation de travail doit être déposée auprès de l'OCPM. Le bénéficiaire doit attendre la décision dans son pays de résidence. Il ne peut venir commencer son travail qu'après réception de la décision favorable de la part de l'OCPM mais en principe, il n'est pas possible d'obtenir une autorisation pour un ressortissant d'un Etat tiers pour un emploi dans l'agriculture.



Pour les [requérants d'asile titulaires d'un permis N](#) il vous faut également déposer votre demande auprès de l'OCPM.

2.2.2. Changement d'employeur

Si vous souhaitez engager une personne étant déjà au bénéfice d'un permis valable de type L ou B durable ou C, si la mention « activité lucrative autorisée » figure sur le permis, cela vous dispense d'annoncer le changement d'employeur.



Pour les titulaires d'un permis frontalier (permis G) tout [changement d'employeur](#) doit être annoncé à l'OCPM **dans un délai de 14 jours avant la prise du nouvel emploi**.

L'employé peut débiter son activité dès l'envoi du dossier complet et la réception du mail de l'OCPM donnant l'autorisation de travailler.

Un nouveau permis frontalier sera établi et transmis directement à l'employeur.

2.2.3. Contrat moins de 90 jours



Les personnes étrangères qui ont été engagés de manière saisonnière, avec un contrat de travail de maximum 90 jours par année doivent être annoncées au moyen [d'une procédure d'annonce](#) auprès de la Confédération suisse sur la plateforme pour les entreprises : EasyGov.

Cela permet d'obtenir une autorisation de travailler sans demande de permis. **L'annonce doit être faite au plus tard le jour avant le début de l'emploi.**

2.2.4. Format des permis de travail

Les titres de séjour sont au format carte de crédit. Il appartient au service compétent, l'OCPM, de saisir les données biométriques, soit l'image faciale et la signature de la personne concernée.

Les données biométriques restent valables 5 ans avant de devoir être renouvelées.



2.2.5. Employé domicilié dans un autre canton

Si vous engagez une personne qui n'est ni suisse, ni titulaire d'un permis C et qui vit, par exemple, au canton de Vaud, il vous faudra adresser votre demande directement sur le [site officiel de l'Etat de Vaud](#).

Attention également de vous inscrire au canton de Vaud pour ce qui est de l'imposition à la source de cet employé.

2.2.6. Renouvellement d'un permis de travail



Les modalités de [renouvellement d'un permis de travail](#) dépendent du type de permis et de la nationalité de votre employé.

2.3. Caisse de compensation AVS

Il est primordial de veiller à ce que votre employé soit couvert en matière d'assurances sociales obligatoires. La caisse de compensation se charge d'encaisser les cotisations AVS, AI, APG, AC et Amat et verse les indemnités liées.

2.3.1. Annonce du personnel et demande de carte AVS



Helena n'a jamais travaillé en Suisse, comme son salaire annuel est au-dessus du salaire de minimum importance, soit de plus de CHF 2'500.- par an, celle-ci est soumise aux cotisations AVS. Il faut donc déposer [une demande de carte AVS](#) auprès de votre caisse de compensation.



Il n'est plus nécessaire de faire des annonces de personnel en cours d'année. Vous devez déclarer l'ensemble de vos salariés au plus tard le 30 janvier prochain pour l'année écoulée par le biais de l'[attestation des salaires annuels \(ASA\)](#). Cela permet d'inscrire les revenus de chaque employé sur son compte individuel en vue de déterminer la rente AVS notamment.



Toutefois, veuillez annoncer à tout moment de l'année une [modification de votre masse salariale](#) dès qu'elle a varié d'au moins 20% et d'au moins CHF 20'000.-. Modifier l'estimation de votre masse salariale permet d'ajuster le montant de vos acomptes afin d'éviter un écart trop important avec les cotisations définitives.

2.3.2. Assurance vieillesse et survivants (AVS)

1^{er} pilier de la prévoyance sociale suisse. Cette assurance a pour but de couvrir les besoins vitaux des personnes assurées en cas de retraite ou de décès, en compensant la perte de revenu.

2.3.3. Assurance pour perte de gain en cas de service militaire ou de protection civile (APG)

Assurance qui indemnise les personnes qui accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile, en compensant la perte de revenu.

2.3.4. Assurance pour perte de gain en cas de maternité ou de paternité

Assurance qui indemnise les congés de maternité ou de paternité en compensant la perte de revenu.

2.3.5. Assurance chômage (AC)

Assurance qui indemnise les personnes en cas de perte de leur travail. Les prestations sont versées en cas de chômage, de suspension du travail due à des intempéries, de réduction de l'horaire de travail et lorsque l'employeur est insolvable. Elle finance également des mesures de réinsertion.

Les personnes ayant atteintes l'âge de la retraite et qui continuent de travailler, ne sont plus soumises à la cotisations chômage (AC) car elles n'ont plus droit au chômage.

2.3.6. Assurance maternité (Amat)

Assurance maternité cantonale qui verse des allocations complémentaires à Genève afin d'offrir un meilleur soutien financier en cas de congé suite à une naissance.

2.3.1.1. Personnes soumises

Les personnes soumises au paiement des cotisations sociales le sont selon leur âge et leur situation professionnelle ou personnelle.

Sont soumises aux cotisations AVS, les personnes :

- Salariées dès le 1^{er} janvier de l'année des 18 ans jusqu'à [l'âge de référence](#).
- Salariées dès l'âge de référence et jusqu'à la cessation de leur activité.
- Sans activité lucrative dès le 1^{er} janvier après les 20 ans révolus et jusqu'à l'âge de référence.

2.3.6.2. Personnes non-soumises

Ne sont pas soumises à l'AVS, les personnes :

- Dont le revenu de [minime importance](#) ne dépasse pas **CHF 2'500.- par an** et par employeur.

Les cotisations AVS ne sont prélevées que sur demande de l'employé.

- Mineures de moins de 18 ans
- Ayant atteints l'âge de la retraite mais qui continuent leur activité. Ceux-ci ont le choix de cotiser soit sur la totalité du salaire brut, soit sur la partie restante de celui-ci après déduction de la franchise de CHF 1'400.- par mois. En outre, ils ne sont plus soumis à l'assurance chômage.

A noter que le fait de bénéficier d'une rente AVS n'a pas d'influence sur l'obligation de cotiser.

2.3.7. Salaire déterminant – Revenu de minime importance

Le salaire déterminant au sens de l'AVS, soit soumis aux cotisations sociales englobe les revenus suivants :

- le salaire brut ;
- les indemnités de vacances ou de jours fériés ;
- les indemnités journalières de l'AI ;
- les indemnités journalières de l'assurance militaire ;
- les indemnités journalières de l'assurance maternité fédérale.

A l'inverse, **les prestations d'assurance** en cas de maladie, d'accident ou **les indemnités journalières de l'assurance maternité cantonale**, ne sont pas des montants faisant partie du salaire déterminant. **Ces prestations ne sont pas soumises aux cotisations AVS.**

2.3.8. Taux de cotisations AVS

Les cotisations sont calculées en pourcent du salaire AVS et sont paritaires.

	Salarié(e)	Employeur	Total
AVS/AI/APG	5.3%	5.3%	10.6%
AC*	1.1%	1.1%	2.2%
Amat cantonale	0.029%	0.029%	0.058%
Contribution (CPE)		0.07%	0.07%
Frais admin.	Dégressif en fonction de la masse salariale		
AF agriculture		2%	2%
Frais sur AF agriculture		5%	5%

* Chômage : tous les salariés sont soumis à l'assurance chômage, sauf **les collaborateurs familiaux et les salariés ayant atteints l'âge de la retraite** car ceux-ci n'ont pas droit aux prestations de l'assurance chômage.

2.3.9. Assujettissement aux assurances sociales – Règles

L'assujettissement aux assurances sociales est déterminé par le lieu de travail : **on paie les cotisations sociales en Suisse si on travaille en Suisse.**

Sauf s'il y a **pluriactivité** :

Il y a pluriactivité lorsqu'un employé exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs Etats (Suisse ou UE/AELE). Ces activités peuvent être exercées de manière simultanée ou en alternance.

Il est important de savoir s'il s'agit d'une activité substantielle exercée dans l'Etat de résidence de votre employé. **Est considérée comme substantielle** une activité qui représente une partie quantitativement importante de l'ensemble des activités, à savoir **au moins 25% du temps de travail et/ou de la rémunération.**

Exemple : Paiement des cotisations dans le pays de résidence

Un employé de nationalité française, domicilié en France travaille à 30% chez un employeur français et à 70% chez vous en Suisse.

- ➔ Le paiement des cotisations doit se faire en France (activité en France supérieure à 25%).

Exemple : Activité salariée et activité indépendante

Si vous engagez une personne responsable de la comptabilité de votre exploitation à 50% en tant que salariée. Cette même personne a une activité indépendante en France.

- ➔ Le paiement des charges sociales se fait dans le pays dans lequel la personne exerce son activité salariée, soit la Suisse.

Exemple : Chômage dans son pays de résidence

Une personne bénéficiant de prestations de chômage dans son Etat de résidence est soumise à la législation de son Etat de résidence. Si cette personne cumule ses prestations de chômage avec une activité salariée en Suisse :

- ➔ Paiement des cotisations en France (accord franco-suisse de 2006)

Pour s'affilier en France, l'employeur se rend sur le site Internet de l'[URSSAF](#) Alsace.



Helena est engagée à 100% en Suisse et vit en Suisse, le paiement des cotisations se fait en Suisse.



[Attestation pour les travailleurs frontaliers et saisonniers résidant en France](#)



[Attestation pour les travailleurs saisonniers de l'UE](#)

2.3.10. Transmission des données, paiement des cotisations

Les cotisations sont à prélever sur le salaire brut de l'employé, en ce qui concerne la part à sa charge. Puis l'entier de celles-ci sont reversées par vos soins à votre caisse de compensation sous forme d'acompte mensuel.



Les cotisations définitives sont fixées ultérieurement en fonction de votre [attestation annuelle des salaires](#). Ce document est à retourner au plus tard le 30 janvier de l'année suivante.

Vous pouvez déclarer vos salaires en les saisissant manuellement sur [AVSeasy](#). Si vous disposez du logiciel salaire certifié Swissdec, [la déclaration](#) peut se faire directement depuis votre logiciel.

Il est important de respecter ce délai de retour afin de ne pas être taxé des intérêts moratoires de 5% sur le solde à payer.

Tous les salaires versés à vos employés doivent être déclarés à l'AVS s'ils sont supérieurs au salaire de minime importance de CHF 2'500.- par an.

Tout salaire n'excédant pas CHF 2'500.- par année n'est soumis à cotisation qu'à la demande du salarié.

Cette particularité ne s'applique pas au personnel de maison et aux salariés actifs dans les domaines artistiques. Dans ces cas-là, **il est obligatoire de cotiser** dès le 1^{er} franc de salaire.

2.4. Administration fiscale cantonale

2.4.1. Impôt à la source

L'impôt est prélevé à la source, c'est-à-dire qu'il est calculé par l'employeur qui le déduit du salaire brut de son employé en fonction de son état civil et de sa situation familiale et le reverse à l'administration fiscale cantonale. L'impôt est à la charge complète du salarié.

2.4.2. Annonce du personnel imposé à la source



Si vous engagez pour la première fois un employé soumis à l'impôt à la source, vous devez vous [inscrire](#) auprès de l'AFC (Administration Fiscale Cantonale) afin d'obtenir un numéro DPI (Débiteur de Prestations Imposables).



Chaque nouvel employé imposé à la source doit être [annoncé](#) dans un délai de 8 jours suivant l'engagement.

2.4.2.1. Qui est imposé à la source ?

Les personnes qui sont domiciliées ou en séjour en Suisse sont imposées à la source si elles sont :

- de nationalité étrangère et non titulaires d'un permis C, ou
- mineures (moins de 18 ans au 31 décembre), de nationalité suisse ou étrangère.

Les personnes qui ne sont ni domiciliées, ni en séjour en Suisse sont imposées à la source si elles sont :

- frontalières au bénéfice d'un permis G
- frontalières de nationalité suisse

Ces personnes sont également soumises à une déclaration fiscale en France.



Helena étant de nationalité étrangère, vivant à Genève et titulaire d'un permis de travail B, celle-ci est soumise à l'impôt à la source.



Exception :

Les personnes étrangères mariées avec une personne de nationalité suisse ou titulaire d'un permis C d'établissement **ne sont pas soumis à la source**. Elles sont imposées selon la procédure ordinaire.

2.4.2. Prélèvement de l'impôt à la source

Qui prélève ?

Les employeurs, institutions de prévoyance ou assureurs qui versent des salaires, des rentes ou des revenus acquis en compensation doivent prélever l'impôt à la source aux personnes soumises en appliquant le barème correspondant aux informations figurant sur la déclaration pour le prélèvement de l'impôt à la source.

Quand ?

Chaque mois sur la fiche de paie ou le décompte d'indemnités.

Comment ?

Le montant retenu est fixé par les [barèmes de perception](#).

2.4.3. Détermination du barème – Impôt à la source



Afin de déterminer le [code d'imposition](#) de votre employé, nécessaire au calcul du taux d'imposition, celui-ci doit vous remettre chaque début d'année, [la déclaration pour le prélèvement de l'impôt source](#).

2.4.3.1. Barèmes de perception à la source

Le barème varie selon la situation familiale du salarié. [Les directives de l'impôt à la source](#) détaillent plus précisément les barèmes à appliquer.

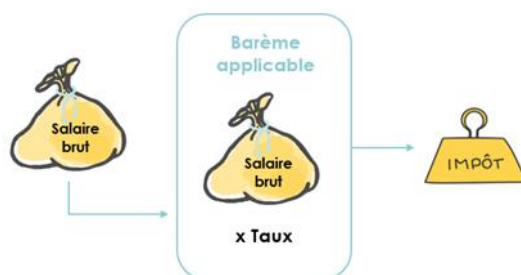
Barème A0

Le barème A0 s'applique si l'employé est :

- célibataire, séparé, divorcé ou veuf sans enfant à charge, ou
- séparé / divorcé avec enfant en garde alternée, ou
- en union libre (concubinage ou Pacs français) sans enfant ou avec enfant(s) issu(s) du couple.



Helena étant célibataire, sans enfants, c'est le barème A0 que vous devez appliquer sur sa fiche de salaire. Le taux correspondant à son salaire figure dans le [barème d'imposition](#) transmis par l'administration fiscale cantonale.



Barèmes B0 à B5

Le barème B + charges par enfant (B0, B1, B2, B3, etc.) s'applique si l'employé est :

- marié ou en partenariat enregistré (mariage pour tous en France) dont le conjoint ne perçoit aucun revenu, en Suisse ou à l'étranger.

Si l'employé a des enfants à charge, le barème B + charges s'applique.

Enfants majeurs constituant une charge familiale

Les enfants majeurs **de plus de 25 ans** constituent une charge de famille s'ils sont étudiants ou en apprentissage.

	Situation en 2023	Situation dès 2024
Enfants mineurs	À charge*	À charge*
Enfants de 18 à 25 ans	À charge* NOUVEAU en 2023 N'ont plus à être apprentis ou étudiants	À charge*
Enfants de plus de 25 ans	Pas à charge	NOUVEAU en 2024 À charge* S'ils sont apprentis ou étudiants

* Les enfants constituent des charges de familles pour autant que leur revenu annuel brut et leur fortune nette ne dépassent pas les maximums admis (consultez les [Directives concernant l'imposition à la source](#)).

Barèmes C0 à C5

Le barème C + charges par enfant (C0, C1, C2, etc.) s'applique si l'employé(e) est :

- marié ou en partenariat enregistré dont le conjoint perçoit un revenu (salaire, activité indépendante, chômage, maladie, maternité, accident, etc.) en Suisse ou à l'étranger.

Le barème C tient compte d'un revenu théorique pour le conjoint de votre employé (e).

Ce revenu théorique est plafonné, il est basé sur le revenu moyen suisse. Les taux du barème d'imposition à la source intégrant celui-ci, il ne faut pas additionner le revenu de votre employé (e) à celui de sa conjointe.

Ex : Un couple marié sans enfant, dont les deux conjoints travaillent.

Le mari est ouvrier agricole sur votre exploitation, il touche un salaire de CHF 50'000.-. Le taux d'imposition à appliquer sur sa fiche de salaire se trouve dans la tranche : 49'800 – 50'399, sous le code d'imposition déterminé par le formulaire « Déclaration pour le prélèvement de l'impôt à la source » complété par votre employé, soit le code C0.

Que faire si le revenu du conjoint est inférieur ou supérieur au revenu théorique ?

L'employé peut faire une demande de **barème ajusté**. Il se rend sur le site internet de l'administration fiscale cantonale et remplit le formulaire interactif de déclaration pour le prélèvement de l'impôt à la source qui détermine le barème à appliquer. Il demande ensuite le barème ajusté, indique le revenu réel de son épouse, imprime les deux formulaires ; l'un pour l'employeur et l'autre à retourner à l'administration fiscale. Le barème ajusté permet de déterminer un nouveau code d'imposition qui serait, par exemple, plus bas si la conjointe gagne un salaire inférieur à son mari.

Le barème C ajusté permet de prendre en compte les revenus réels des deux époux :

Ex : Un couple marié résidant en France

Monsieur travaille chez vous, à Genève et touche un revenu brut annuel de CHF 60'000.-.

Madame travaille en France et touche un revenu brut annuel de CHF 15'000.-.

Si le barème ajusté n'est pas demandé, l'employé devra cotiser sur le barème C0.

*Si le barème ajusté est demandé, l'employé pourra cotiser sur le **barème C1**.*

Ce qui diminuera son imposition à la source !

Ex : Couple marié avec activités lucratives, avec un ou plusieurs enfants mineurs à charge :

Si le couple a un enfant, il faut appliquer le barème C1 qui prendra en compte une charge familiale d'enfant mineur, le taux d'imposition sera donc moins élevé. On entend par « mineur à charge », l'enfant qui vit à 100% avec l'employé. La garde alternée ne rentre pas dans ce cadre.

Barèmes H1 à H5

Le barème H + charges par enfant mineur (H1, H2, H3, etc.) s'applique si l'employé est :

- Célibataire, divorcé, séparé ou veuf, vivant seul (famille monoparentale) avec des enfants ou vivant en concubinage (union libre ou pacs français) avec des enfants nés d'une union précédent. Les enfants doivent être :
 - soit des enfants mineurs en garde principale
 - soit des enfants majeurs de moins de 25 ans, si :
 - Le domicile officiel des enfants est chez l'employé (e), et
 - L'employé est le seul parent à en assurer l'entretien, et
 - Les enfants ne sont au bénéfice d'aucune contribution d'entretien ou pension alimentaire.
 - soit des enfants mineurs et des enfants majeurs de moins de 25 ans, si :
 - Le domicile officiel des enfants est chez l'employé, et
 - L'employé est le seul parent à en assurer l'entretien, et
 - Les enfants ne sont au bénéfice d'aucune contribution d'entretien ou pension alimentaire.
- Si les enfants majeurs de moins de 25 ans ne remplissent pas une seule de ces trois conditions, vous devez appliquer le barème H et ne retenir que les charges d'enfants mineurs.

Barèmes A1 à A5

Les pensions alimentaires ou les contributions d'entretien qui sont versées ne sont pas prises en compte dans le barème que vous appliquez sur le salaire de votre employé. Le barème à utiliser est le barème A0.



Si votre employé habite à Genève ou qu'il a le statut de quasi-résident, celui-ci peut demander une [taxation ordinaire ultérieure](#) (TOU) l'année suivante pour que l'administration fiscale prenne en compte les versements et rembourse une partie de l'impôt payé à votre employé.



Vous ne devez en aucun cas appliquer les barèmes A1 à A5 sans l'accord écrit du service de l'impôt à la source.

Ces barèmes s'appliquent si l'employé est :

- résidant à Genève, et
- séparé ou divorcé avec un jugement confirmant le versement d'une pension alimentaire, et
- verse au minimum CHF 12'000.- de pension par an, et
- verse le montant en faveur de son (ses) enfant(s) mineur(s) et/ou de son ex-conjoint.

*Exemples : A1 de 12'000.- à 24'000.-
 A2 de 24'000.- à 36'000.-*

Pour les pensions inférieures à CHF 12'000.-, l'employé est soumis au barème A0 et l'administration fiscale cantonale tiendra compte de la pension alimentaire au moment de la rectification de l'impôt à la source.



Maintenant que vous avez déterminé le barème à appliquer, vous devez vous rendre sur la [tablette](#) d'imposition à la source et chercher le taux correspondant en fonction de son revenu brut.

2.4.4. Exception : Emploi de courte durée dans l'agriculture

Chaque saisonnier agricole venant de l'étranger engagé temporairement dans le canton pour exécuter des travaux :

- d'effeuilles et de vendanges dans la viticulture,
- de récoltes et de cueillettes dans les cultures maraichères et fruitières

doit être imposé forfaitairement à raison de CHF 20.- par semaine de travail. On doit prendre en compte une semaine de travail complète et ce, même si l'employé n'est venu travailler qu'un seul jour durant la semaine.

2.4.5. Salaire déterminant

Le salaire soumis à l'impôt à la source englobe les revenus suivants :

- le salaire brut ;
- les indemnités de vacances ou de jours fériés ;
- les indemnités journalières de l'AI ;
- les indemnités journalières de l'assurance militaire ;
- les indemnités journalières de l'assurance maternité fédérale ;
- les indemnités journalières de l'assurance maladie ;
- les indemnités journalières de l'assurance accident ;
- les allocations familiales, de naissance/adoption, de ménage.

2.4.6. Imposition au lieu de domicile

L'employé est soumis à la source dans le canton où celui-ci a élu domicile.

Si vous avez du personnel domicilié dans différents lieux comme par exemple à Genève, au canton de Vaud mais aussi en France voici comment procéder :

Pour les résidents, le canton de domicile de l'employé sera compétant pour la perception de l'impôt à la source.

Cela veut dire que si l'un de vos employés vit dans un autre canton, vous devez vous enregistrer auprès du canton de domicile de votre employé.

Si vous avez un employé qui vit à Genève et un autre employé qui vit au canton de Vaud, vous devez vous enregistrer auprès du canton de Genève pour le premier employé mais également au canton de Vaud pour le deuxième employé, soit deux inscriptions et deux numéros DPI.

En tant que DPI, vous devez obtenir un numéro dans le canton de domicile de cet employé et prélever l'impôt à la source conformément aux modalités de ce même canton (barèmes, etc.).

Pour les non-résidents, (dans notre exemple, nous prendrons la France) le canton du siège de l'entreprise sera compétent pour le prélèvement de l'impôt à la source, soit le canton de Genève.

2.4.7. Rectification ou taxation ordinaire ultérieure

Si votre employé estime que l'impôt calculé par vos soins, selon le barème, ne tient pas compte de sa situation réelle, comme par exemple une situation de charge d'enfant ou de revenu du conjoint, il est possible pour lui de déposer soit :

- Une demande de [rectification de l'impôt à la source](#) (DRIS), ou
- Une demande ou annonce de [taxation ordinaire ultérieure](#) (TOU)

Qui peut demander ce formulaire ?

L'ensemble des contribuables imposés à la source résidents et, sous certaines conditions, pour les non-résidents.

Toute demande doit être adressée par la personne assujettie à l'impôt à la source au **plus tard le 31 mars** de l'année qui suit l'imposition.

En remplissant ce formulaire l'employé doit faire le choix entre la DRIS ou la TOU.

Quelles sont les différences entre la DRIS et la TOU ?

La **DRIS** est une rectification de l'imposition à la source. **Il n'y a pas de condition**, toutes les personnes soumises à la source peuvent demander une rectification de leur imposition à la source.

La **TOU** est une déclaration d'impôt classique suisse à remplir l'année suivante afin de faire valoir certaines déductions. C'est la seule façon de faire valoir des déductions supplémentaires

Elle permet la prise en compte d'autres déduction et frais effectifs tels que :

- Les rachats de cotisations de prévoyance (2^{ème} pilier),
- Les cotisations de 3^{ème} pilier A,
- Les frais de garde d'enfant,
- Le versement de pensions alimentaires en faveur d'enfants mineurs,
- Les frais de formation.

La demande d'une taxation ordinaire ultérieure **s'adresse aux personnes soumises à la source qui n'habitent pas (non-résidents, frontaliers) ou qui habitent (résidents) en Suisse.**

Pour les non-résidents (frontaliers), la taxation ordinaire ultérieure est possible sur demande uniquement si votre employé **a le statut de quasi-résident.**

Qu'est-ce que le statut de quasi-résident ?

Le statut de quasi-résident c'est lorsqu'au minimum 90% des revenus bruts mondiaux de votre salarié sont imposables en Suisse.

Pour un couple marié, les revenus mondiaux des conjoints doivent être additionnés et au moins 90% de ce total doit être imposable en Suisse.

Par exemple, si votre employé frontalier travaille chez vous et gagne CHF 43'000.- par an mais que sa femme travaille en France pour un salaire de CHF 20'000.-, les conditions pour le statut de quasi résident ne sont pas respectées, il ne peut donc pas demander à remplir une TOU.

Voici le calcul à faire :

CHF 63'000.-	100% (revenu total du foyer)
CHF 43'000.-	68.25% (revenu soumis à l'impôt en Suisse)

Cet employé ne peut pas demander le statut de quasi-résident car seul 68.25% du revenu total du foyer est imposé en Suisse au lieu des 90% obligatoire.

En règle générale, les personnes qui peuvent prétendre au statut de quasi-résident sont :

- une personne célibataire qui travaille à Genève
- un couple dont les deux partenaires travaillent à Genève
- une personne qui travaille à Genève et dont le conjoint ne travaille pas du tout.

 Au besoin, une [aide au remplissage](#) du formulaire DRIS / TOU est disponible.

Quel est le rôle de l'employeur dans la TOU ?

Le salarié continue d'être imposé à la source et pourra ensuite faire sa déclaration d'impôt par le processus de taxation classique d'où le nom de Taxation Ordinaire Ulérieure.

Évidemment, l'impôt à la source déjà prélevé par l'employeur est transféré sur le compte du contribuable.

Si votre employé souhaite bénéficier de cette possibilité, c'est à lui d'en faire la demande auprès de l'administration fiscale cantonale. Si cette demande lui est accordée, il procédera toujours de cette manière.

2.4.8. Changement de situation en cours d'année



En cas de changement de situation, l'employé doit compléter une nouvelle [déclaration de prélèvement de l'impôt à la source](#) dans les 14 jours qui suivent l'événement.

L'employeur appliquera le nouveau barème **le mois qui suit le changement** (ex : mariage, divorce, enfant, etc).

La situation familiale doit être prise en compte chaque mois.

Ex : Votre employé se marie le 15 juin puis a un enfant le 20 septembre, sa conjointe ne touche aucun revenu.

Les barèmes à appliquer seront les suivants :

Période	Barème à appliquer
Jusqu'au 30 juin	Célibataire (barème A0)
Du 1 ^{er} juillet au 30 septembre	Marié (barème B0 ou C0)
Dès le 1 ^{er} octobre	Marié + 1 enfant (barème B1 ou C1)



Si votre employé a besoin d'aide pour compléter ce formulaire, [une aide](#) est disponible. Une calculatrice est également disponible.



Vous appliquerez le barème A0 qui est le plus désavantageux, si votre employé ne vous remet pas ce formulaire ou si celui-ci n'est pas en mesure d'attester d'une façon fiable sa situation personnelle et que l'état civil n'est pas clairement déterminé.

Comment annoncer le changement ?

Pour tous changements, tels qu'un mariage, un divorce, un changement d'adresse, une cessation ou reprise d'activité vous avez le devoir d'en informer l'AFC dans les 8 jours qui suivent le début du changement.

2.4.9. Transmission des données – paiement des cotisations

Quand ?



Les [données relatives au prélèvement de l'impôt à la source](#) doivent être transmises à l'administration fiscale cantonale (AFC) chaque mois dans les 30 jours suivant le versement du salaire.

L'administration fiscale cantonale vous fait parvenir une facture mensuelle avec le montant de l'impôt à la source à payer pour le mois sur l'ensemble de votre personnel soumis.

Une commission de perception de 2% est accordée aux employeurs sur le prélèvement d'impôt à la source effectué. Cette commission peut être supprimée si vous ne respectez pas vos obligations, à savoir :

- respecter les délais de transmission et de paiement (30 jours), et
- transmettre des données complètes et correctes dans les décomptes mensuels, listes récapitulatives (LR) et attestation-quittances (AQ).

En fin d'année, mais **au plus tard le 31 janvier de l'année suivante**, vous devez transmettre à l'AFC **la liste récapitulative et les attestation-quittances** qui détaillent l'ensemble des prélèvements effectués pendant l'année.

Une copie de l'attestation quittance doit être remise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou à la fin de leur assujettissement à chaque personne imposée à la source. Celle-ci sert de justificatif de l'impôt perçu.



Un certificat de salaire agréé peut remplacer l'attestation quittance.

L'attestation-quittance devra être détaillée mois par mois en indiquant : le montant des prestations soumises à l'impôt, le montant des impôts retenus et le barème appliqué.

Comment ?

Il y a trois moyens différents pour transmettre les données à l'AFC :

- En ligne depuis votre compte e-démarches avec la solution ISel, ou
- Depuis le logiciel de gestion des salaires certifié Swissdec ELM-QST, ou
- Avec les formulaires papiers officiels délivrés par l'AFC.



Vous pouvez également choisir de [compléter ces données de manière mensuelle](#) tout au long de l'année pour vous éviter de faire l'intégralité de votre déclaration en fin d'année.

2.4.10. Fin d'assujettissement ou retour d'assujettissement

Fin d'assujettissement

Votre employé n'est plus soumis à l'imposition à la source le mois qui suit les changements de situation suivants :

- Obtention de la nationalité suisse
- Obtention du permis C (établissement)
- Mariage avec une personne de nationalité suisse ou titulaire d'un permis C

L'employé est transféré au rôle ordinaire et devra remplir une déclaration d'impôt. Les retenues faites à la source avant le changement seront déduites de ses impôts par l'administration fiscale cantonale.



Vous devez [informer](#) l'AFC de toute fin d'activité ou d'assujettissement à l'impôt à la source dans un **délai de 8 jours**. Si votre employé réside dans un autre canton, vous devez faire la démarche auprès de son canton de domicile.



Si cette personne est votre dernier employé soumis à la source, vous devrez annoncer ceci à l'administration fiscale cantonale au moyen du [formulaire](#) « Radiation du rôle des employeurs (DPI) ».

Annnonce de reprise de la soumission à l'impôt à la source

Si au contraire, votre employé divorce avec une personne de nationalité suisse ou titulaire d'un permis C, **le conjoint étranger est à nouveau soumis à l'impôt à la source dès le mois qui suit l'événement.**



Les revenus acquis en compensation (assurance maladie et accident) et autres revenus comme les **allocations familiales ou de naissance sont soumis à l'impôt à la source.**

2.5. Assurances sociales obligatoires



Tous [les formulaires d'affiliation](#) sont disponibles sur notre site Internet :

Le personnel agricole doit être assuré comme suit ;

Personnel temporaire (maximum 90 jours par an) :

- Assurance accident selon la LAA
- Assurance maladie selon la LAMal (quel que soit la durée de son contrat de travail).
Ceci n'est pas de la responsabilité de l'employeur mais celui-ci doit informer son personnel de cette obligation. En cas de défaut d'assurance, celui-ci sera affilié d'office par le service d'assurance maladie.

Personnel (plus de 90 jours par an) :

- Assurance accident selon la LAA
- Assurance perte de gain maladie selon la LAMal
- 2^{ème} pilier LPP
- Assurance maladie selon la LAMal (quel que soit la durée de son contrat de travail).
Ceci n'est pas de la responsabilité de l'employeur mais celui-ci doit informer son personnel de cette obligation. En cas de défaut d'assurance, celui-ci sera affilié d'office par le service d'assurance maladie.

AgriGenève, en partenariat avec Prometerre et le Groupe Mutuel, vous propose les contrats d'assurances suivants :

Assurance accidents :



Assurance perte de gain maladie :



Assurance maladie de base



2^{ème} pilier LPP :



Si vous êtes affiliés auprès d'autres assureurs, veuillez-vous référer aux taux appliqués sur vos contrats d'assurance.

2.5.1. Assurance accidents LAA : SAD – FRV

Conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), tous les travailleurs en Suisse sont assurés à titre obligatoire par leur employeur contre les accidents et les maladies professionnelles.

L'assurance obligatoire couvre les accidents professionnels et, sous certaines conditions, les accidents non-professionnels.

Accidents professionnels	Cotisations à charge de l'employeur
Accidents non professionnels	Cotisations à charge de l'employé
Salaire maximal assuré	CHF 148'200.-

Qui est assuré ?

Tous les travailleurs et apprentis sont assurés à titre obligatoire contre les accidents professionnels.

Les employés qui travaillent plus de **8 heures par semaine chez le même employeur** doivent également être assurés contre les accidents non professionnels, cette part de la prime est à leur charge.

Qui n'est pas couvert ?

Les membres de la famille de l'exploitant(e) en ligne directe soit ascendant (parents) ou descendant (enfants) mais également l'époux et l'épouse de l'exploitant(e), le gendre ou la bru de l'exploitant (e).

S'il s'agit d'une SA ou Sàrl, il n'y a plus de distinction entre membres ou non de la famille, tous les salariés sont assurés au même titre.

Que comprend cette assurance ?

La LAA prend en charge les **frais de guérison**, le traitement, la réadaptation, les frais de transport et de sauvetage en cas d'accident, y compris ceux liés aux maladies professionnelles. Elle verse également une **indemnité journalière de 80% du salaire assuré** à partir du troisième jour qui suit l'accident et, en cas d'invalidité permanente ou de décès, des rentes d'invalidité ou de survivants.

Les indemnités journalières accident ne sont pas soumises aux charges sociales, hormis à la LPP, qui continue à être déduite les 90 premiers jours d'incapacité de travail. Ensuite, [une demande de libération des cotisations LPP](#) doit être adressée à la FRP. La retenue de l'impôt à la source continue d'être prélevée.

L'indemnité est versée jusqu'à la reprise totale de la capacité de travail à 100% ou jusqu'au versement de l'indemnité de l'assurance invalidité.

Quand prend fin la couverture ?

Si le contrat de travail est résilié et que l'employé n'est pas couvert par un nouvel employeur, celui-ci reste **couvert encore 31 jours** après la fin du contrat de travail aux mêmes conditions.

Si votre employé cesse son activité chez vous le 30 septembre et débute une nouvelle activité le 1^{er} octobre, il sera couvert par son nouvel employeur.



Si votre employé souhaite [prolonger](#) cette couverture celui-ci peut le faire jusqu'à 6 mois maximum et doit s'adresser à l'assureur LAA **avant la fin de son contrat de travail**.

Chez quel assureur ?

AgriGenève est mandaté par la Société d'Assurance Dommages FRV auprès de Prometterre.



Primes

Prime (AP) Accidents Professionnels	:	3.399%	à charge de l'employeur
Prime (ANP) Accidents Non Professionnels	:	<u>1.835%</u>	à charge de l'employé
Prime totale	:	5.234%	

Comment dois-je déclarer les salaires du personnel ?



A la fin de chaque année, au plus tard le 31 janvier, la masse salariale doit être annoncée au moyen de la [liste des personnes assurées](#) durant l'année.

Quel revenu n'est pas soumis à la prime LAA ?

Tout revenu est soumis à la LAA sauf les indemnités journalières d'accident ou de maladie qui sont exclues du calcul de la prime.

Le montant maximum du gain assuré est de CHF 148'200.- par an.

Comment déclarer un sinistre ?



Il vous suffit de compléter le formulaire de déclaration [accident bagatelle](#) (moins de 3 jours d'arrêt) ou [accident](#) (avec arrêt) et de le faire parvenir à AgriGenève pour l'ouverture du sinistre.

2.5.2. Assurance perte de gain maladie : Groupe Mutuel Philos

L'article 11 Maladie (art. 324a C) du contrat-type de travail de l'agriculture mentionne à son alinéa 1 *L'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie en faveur du **personnel engagé depuis 3 mois ou pour plus de trois mois.***

Qui est assuré ?

L'ensemble du personnel extra-familial avec une durée de travail supérieure à 3 mois, y compris les apprenants. C'est à l'employeur de contracté cette assurance par le biais d'AgriGenève ou auprès d'un assureur reconnu en Suisse.

Qui n'est pas couvert ?

Le personnel saisonnier si le contrat de travail est d'au maximum 90 jours par an.

Les membres de la famille de l'exploitant(e) en ligne directe soit ascendant (parents) ou descendant (enfants) mais également l'époux ou l'épouse de l'exploitant(e), le gendre ou la bru de l'exploitant(e). **Nous leur conseillons de conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie et d'accident auprès de Philos ou auprès d'un assureur reconnu en Suisse.** Nous restons à disposition pour plus d'informations ou demande d'offre pour ce type de contrat d'assurance.

S'il s'agit d'une SA ou Sàrl, il n'y a plus de distinction entre membres de la famille ou non, tous les salariés sont assurés au même titre.

Que comprend cette assurance ?

Cette assurance intervient au terme de votre obligation, en tant qu'employeur, de verser le salaire soit à la fin du délai d'attente de 30 jours ou 14 jours selon le contrat signé auprès du Groupe Mutuel.

L'assurance verse une indemnité en lieu et place du salaire ou en complément d'une rente AI, aux collaborateurs empêchés de travailler par suite de maladie.

Cette assurance couvre 80% de la perte de gain pendant 730 jours dans une période de 900 jours. **L'indemnité journalière est allouée à partir d'un degré d'incapacité de travail d'au moins 25%.**

Les prestations de cette assurance ne sont pas soumises aux charges sociales, hormis à la LPP, qui continue à être déduite les 90 premiers jours de maladie. Ensuite, [une demande de libération des cotisations LPP](#) doit être adressée à la FRP. La retenue de l'impôt à la source continue d'être prélevée.

Quand prend fin la couverture ?

La couverture d'assurance Philos et le droit aux prestations prennent fin lorsque le droit aux prestations est épuisé ou lorsque l'assuré a pris sa retraite, mais au maximum à l'âge de 70 ans.

Chez quel assureur ?

AgriGenève est mandaté par la Groupe Mutuel.

**Primes**

BE – Assurance d'indemnité journalière selon la LAMal

Risque	Couverture	Délai d'attente	Taux de prime
Maladie	80% du salaire	14 jours	3.05%
Maladie	80% du salaire	30 jours	1.90%

La prime est supportée paritairement entre l'employé et l'employeur.

Comment dois-je déclarer les salaires du personnel ?

A la fin de chaque année, au plus tard le 31 janvier, la masse salariale doit être annoncée au moyen de la [liste des personnes assurées](#) durant l'année.

Quel revenu n'est pas soumis à la prime IJM?

Les indemnités journalières d'accident ou de maladie sont exclues du calcul de la prime.

Le montant maximum du gain assuré est de CHF 148'200.- par an.

Comment déclarer un sinistre ?

Il vous suffit de compléter le formulaire de [déclaration d'incapacité de travail](#) liée à une maladie et de le faire parvenir à AgriGenève.

2.5.3. Assurance maladie de base : Groupe Mutuel Avenir

La LAMal, ou Loi fédérale sur l'assurance-maladie, est le système suisse d'assurance maladie de base obligatoire qui garantit à toute personne résident en Suisse un accès aux soins médicaux.

L'article 11 Maladie (art. 324a C) du contrat-type de travail de l'agriculture mentionne à son al. 2 *L'employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques. Il n'est pas responsable du défaut d'assurance.*

Qui est assuré ?

Quelle que soit la nationalité de votre employé, celui-ci doit être assuré contre la maladie s'il vit et/ou travaille en Suisse. Cette obligation d'assurance est également valable pour les contrats de travail de moins de trois mois. L'obligation vaut également pour une personne ressortissante d'un Etat de l'UE/AELE venue travailler en Suisse, sans y habiter.

Seuls les frontaliers qui habitent dans un pays voisin avec la Suisse ont le choix de s'assurer dans l'un des deux pays (celui de résidence ou celui d'emploi).

Pour être plus précis, veuillez trouver un schéma pour le personnel venant travailler à **Genève** :

Quelle que soit sa nationalité (pays UE + AELE), si l'employé loge sur Suisse :

➔ **Obligation d'affiliation en Suisse** (quelle que soit la durée de son contrat de travail)

Quelle que soit sa nationalité (pays UE + AELE), si l'employé loge en France voisine :

Si le contrat de travail est de moins de 90 jours :

➔ **Obligation d'affiliation en France**

Si le contrat de travail est de plus de 90 jours :

➔ **Droit d'option, l'employé (e) peut s'affilier en Suisse ou en France**

L'ensemble du personnel extra-familial peut être assuré par le biais de votre contrat collectif.

Que comprend cette assurance ?

L'assurance de base garantit des prestations en cas de maladie, de maternité et d'accident (pour le risque accident cela vaut uniquement dans le cas d'un assuré qui n'a pas d'autre couverture d'assurance ex. : une personne sans emploi ou un collaborateur familial).

Pour les membres de la famille de l'exploitant(e) ainsi que l'exploitant(e) lui-même, qui ne sont pas couverts contre les accidents comme mentionné plus haut, ceux-ci doivent activer le risque accident auprès de leur caisse maladie afin d'être couvert pour les frais médicaux liés à l'accident.

La franchise choisie par l'employé, soit CHF 300.-, CHF 500.-, CHF 1000.-, CHF 1500.-, CHF 2'000.- ou CHF 2'500.-, est à charge de l'employé ainsi que la quote-part de 10%.

Quand prend fin la couverture ?

Lorsque l'employé qui réside en Suisse, la quitte pour rentrer chez lui à l'étranger.

Chez quel assureur ?

AgriGenève est mandaté par la Groupe Mutuel.



Comment inscrire mon personnel ?



Si vous souhaitez affilier votre employé auprès du contrat de soins proposé par AgriGenève en partenariat avec le Groupe Mutuel, veuillez compléter le [formulaire d'adhésion](#) et nous le faire parvenir **au plus tard 7 jours après son arrivée**.



Ce contrat soins a été étudié pour être sûr et avantageux. Il est basé sur [un système de réseau de santé](#), la franchise et la quote-part sont appliquées. Ce système permet de réduire le montant de la prime.

Votre employé a le choix parmi toutes les franchises proposées.

Primes

[Les primes](#) dépendent de l'âge de l'employé et du montant de la franchise choisie.

Pour le personnel saisonnier qui ne reste pas un mois complet, une prime à la journée est facturée par jour de présence en Suisse.



Le calcul de la prime à la journée se fait en divisant la prime mensuelle par le nombre de jours du mois concerné.

*Ex. avec une franchise à CHF 300.- : $575.55 / 31 * 16 \text{ jours} = \text{CHF } 297.05$ (si l'employé(e) commence le 16 janvier).*

Les primes sont entièrement à la charge de l'employé mais elles sont facturées à l'employeur. Vous devez donc effectuer une retenue directement sur la fiche de salaire de votre employé.



Subsides d'assurance maladie : L'employé peut déposer [une demande d'aide](#) auprès du Service d'Assurance maladie afin de réduire le coût de son assurance maladie.



Helena qui a un contrat à durée indéterminée doit être assurée contre les accidents, la perte de gain maladie et l'assurance maladie de base.

2.5.4. 2^{ème} pilier – LPP : Fondation rurale de prévoyance

2.5.4.1. Qu'est-ce que le 2^{ème} pilier LPP

Le deuxième pilier est une prévoyance professionnelle qui complète le 1^{er} pilier assuré par l'AVS / AI. Ce système de deux piliers assure un niveau de vie plus stable à la retraite. La LPP est financée de manière paritaire par l'employeur et son salarié. Elle offre des prestations en cas de retraite, d'invalidité et de décès.

2.5.4.2. Quelques chiffres clés

	Annuel	Mensuel	Journalier
Seuil d'entrée	CHF 22'680.-	CHF 1'890.-*	CHF 63.-
Déduction de coordination	CHF 26'460.-	CHF 2'205.-	CHF 73.50
Limite supérieure du salaire	CHF 90'720.-	CHF 7'560.-	CHF 252.-
Salaire coordonné minimal	CHF 3'780.-	CHF 315.-	CHF 10,50
Salaire coordonné maximal	CHF 64'260.-	CHF 5'355.-	CHF 178.50

Si votre employé gagne **moins de CHF 1'890.- par mois**, il n'est **pas soumis** à la LPP.

Si votre employé gagne **plus de CHF 1'890.- par mois**, il est **soumis** à la LPP :

S'il gagne **entre CHF 1'890 et CHF 2'205**, il sera **soumis sur le minimum de CHF 315.-** par mois. Soit CHF 315.- x son taux de cotisation en fonction de son âge.

Si votre employé gagne **plus de CHF 2'205.-**, par exemple CHF 4000.-, sa cotisation sera calculée de la manière suivante :

$\text{CHF } 4'000 - 2'205 = 1'795 \times \text{son taux de cotisation en fonction de son âge.}$

2.5.4.2. Calcul des jours

Le calcul des jours se fait sur la base de 30 jours par mois et 360 jours par an.

Si votre employé a travaillé plus de 90 jours, il est soumis à la LPP.

Si votre employé a travaillé au maximum 90 jours, il n'est pas soumis à la LPP.

Si votre employé a travaillé 90 jours en début d'année (février, mars et avril) puis 30 jours en novembre. Il a travaillé plus de 90 jours mais comme il y a plus de 3 mois entre les deux périodes, il n'est pas soumis à la LPP.

Si votre employé a travaillé 90 jours en début d'année (février, mars, avril) puis 30 jours en juin ; il a travaillé plus de 90 jours et comme il y a moins de trois mois entre les deux périodes, il est soumis à la LPP.

2.5.4.3. Affiliation

Dans le cadre de votre contrat d'affiliation au 2^{ème} pilier, obligatoire pour tout employeur ayant des employés, votre personnel doit être affilié dans les cas suivants :

Est soumis à la LPP :

Les travailleurs agricoles dès le 1^{er} janvier de l'année des 18 ans.



Le personnel ayant un contrat de travail oral ou écrit de :

- Durée indéterminée
- Durée déterminée de plus de 90 jours consécutifs par année civile

Non soumis à la LPP :

Le personnel ayant un contrat de travail oral ou écrit de :

- Moins de 90 jours par année
- Un contrat de plus de 90 jours par année mais entrecoupé de plus de 3 mois entre chaque période.
- **Les collaborateurs familiaux ne sont pas soumis à la LPP.**

Il est important de noter qu'un contrat dont le terme n'est pas inscrit (pas de date de fin) ou contrat oral, sera soumis au 2^{ème} pilier, car il sera considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée, même si les parties sont d'accord pour dire que la durée du travail est limitée et éventuellement inférieure à trois mois.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'employé qui quitte l'entreprise dans un délai très court, comme un mois, l'assujettissement au 2^{ème} pilier reste obligatoire, car c'est le type de contrat passé entre les deux parties qui détermine l'affiliation et non la durée de celui-ci.

En cas de doute, il est primordial de contacter votre caisse de prévoyance afin de déterminer avec certitude l'affiliation de votre employé au 2^{ème} pilier. Il pourra alors vous être demandé de le confirmer par écrit avec également la signature de votre employé.

Plans enveloppants :

Il est utile de savoir que votre caisse de pension, si son règlement le stipule, peut vous proposer **plusieurs plans LPP spécifiques suivant le type de personnel que vous avez employé**. C'est-à-dire que si vous avez plusieurs types de personnel, cadre et autres, vous pouvez alors avoir deux plans au niveau du 2^{ème} pilier, un plan pour votre personnel cadre et un plan pour votre autre personnel. Ces divers plans sont à demander à notre Fondation qui pourra étudier avec vous les diverses possibilités suivant vos souhaits.

Il existe également des plans enveloppants pour les SA et Sàrl.

Pour tout renseignement, nous vous remercions de bien vouloir contacter notre conseiller pour fixer un rendez-vous afin d'en discuter :



Christian Gränicher 079.342.93.11 – c.granicher@prometterre.ch



Dans le cas de Helena, employée avec un contrat à durée indéterminée, vous êtes dans l'obligation de l'affilier auprès de votre caisse de 2^{ème} pilier.



Les formulaires d'entrée sont à compléter, l'un par [l'employé](#) et l'autre par [l'employeur](#).

2.5.4.4. Taux de cotisations – risque et épargne

Les taux de cotisations sont identiques pour les femmes et pour les hommes.

A partir de quel âge doit-on affilier le personnel ?

Les employés de plus de 17 ans sont soumis au 2^{ème} pilier dès le 1^{er} janvier de leurs 18 ans. Cependant, de 18 à 24 ans, ils cotisent uniquement pour le risque pur (décès et invalidité).

En 2026, les taux ne changent pas. Le taux de prime pour risque et frais est à **3.00%**.

Hommes & Femmes	Taux %	% employeur	% employé (e)
De 18 à 24 ans*	3.00	1.50	1.50
De 25 à 34 ans	10.00	5.00	5.00
De 35 à 44 ans	13.00	6.50	6.50
De 45 à 54 ans	18.00	9.00	9.00
De 55 à l'âge de retraite	21.00	10.50	10.50
Dès 65/66-70	19.15	9.575	9.575

Prime

La cotisation est divisée par deux, la moitié à charge de l'employeur et l'autre moitié à la charge de l'employé (retenue sur son salaire brut).



Comment calculer la tranche d'âge dans laquelle Helena se situe ?

Il suffit de prendre l'année en cours et déduire l'année de naissance pour obtenir l'âge de l'employée. Si votre employé à 36 ans, la tranche d'âge pour le calcul de la cotisation LPP correspondante est donc de 35 à 44 ans, soit 13.00%, avec 3.00% de risque et 10% d'épargne.

La retenue sur le salaire se fait donc sur la moitié de 13 %, soit **6.5%** dans ce cas précis.

Il convient de changer de tranche d'âge au 1er janvier de la date anniversaire.

Si son salaire brut est de CHF 4'000.-, le calcul sera le suivant :

CHF 4'000 – 2'205 = 1'795 x 6.5% = CHF 116.70 (prime arrondie)

2.5.4.5. Calcul de cotisation et particularités

Déduction de coordination

Les montants ci-dessous, **déduits du salaire brut annuel, mensuel ou journalier**, permettent d'obtenir le total soumis à la cotisation LPP.

Annuelle	Mensuelle	Journalière
CHF 26'460.-	CHF 2'205.-	CHF 73.50

Quelques chiffres et notions :



Les salariés auxquels un employeur verse **un salaire annuel brut supérieur ou égal à CHF 22'680.-** (seuil d'entrée annuel) sont soumis à la LPP.

Base de calcul :

Salaire annuel de + de CHF 30'240.- :

Calcul de la cotisation : Salaire annuel – 26'460.- = salaire soumis x taux selon l'âge



Annuellement :

Helena a un salaire brut mensuel de CHF 4'000.-. Ayant un contrat à durée indéterminée, sa cotisation LPP est calculée à l'année.

CHF 4'000.- x 12 mois = CHF 48'000.- de salaire brut annuel

CHF 48'000 – CHF 26'460 (déduction de coordination annuelle) = CHF **21'540.-**
(montant sur lequel sera calculée la prime LPP)

CHF 21'540.- x 13.00% (taux de 35 à 44 ans) = CHF **2'800.20 prime/an**

Le montant de CHF 2'800.20 est à diviser par deux, soit CHF 1'400.10 à charge de l'employée et CHF 1'400.10 à votre charge.

Mensuellement :

Helena a un salaire brut mensuel de CHF 4'000.-.

CHF 4'000.- – 2'205.- = CHF 1'795.- (montant sur lequel est calculée la prime LPP)

CHF 1'795.- x 13.00% = CHF 233.35 soit 116.70 (arrondi) pour l'employée et CHF 116.70 à votre charge.

Ce montant de CHF 116.70 est à déduire du salaire brut mensuel.

Quotidiennement :

Helena a un salaire brut mensuel de CHF 4'000.-.

CHF 4'000.- / 30 jours = CHF 133.35/jour (comme en LPP, il y a toujours **30 jours par mois** quel que soit le mois de l'année)

CHF 133.35 – **73.50** (déduction de coordination journalière) = CHF 59.85

CHF 59.85 x 13.00% = CHF 7.80 (arrondi)/2, soit CHF 3.90 pour l'employée et CHF 3.90 à votre charge.

Le calcul de la cotisation LPP par heure n'existe pas, d'une part du fait des écarts trop importants au niveau de l'arrondi, d'autre part du fait de la déduction de coordination à l'heure qui n'est pas renseignée dans la loi.

Il convient de toujours calculer à l'année, au mois ou à la journée.

Base minimale du salaire coordonné



La différence entre la déduction de coordination de CHF 26'460.- et le seuil d'entrée minimum de CHF 22'680.- donne un résultat de CHF 3'780.-, c'est le salaire coordonné minimal pour une année.

Il faut également rapporter ces CHF 3'780.- au mois, soit un montant mensuel de CHF 315.-, ou au jour soit CHF 10.50 par jour, suivant les périodes de travail de vos employés.

Exemple avec un salaire annuel compris entre CHF 22'680 et CHF 30'340 :

Pour un salaire de CHF 22'800.- brut annuel, il convient de prendre le montant de CHF 3'780.- comme base de calcul :

CHF 3'780.- x 13.00% = CHF 491.40, soit CHF 245.70 pour l'employé et CHF 245.70 à votre charge.

Exemple avec un salaire mensuel

Pour un salaire de CHF 1'890.- brut mensuel, il convient de prendre le montant de CHF 315.- comme base de calcul :

CHF 3'780.- / 12 = CHF 315.- – salaire coordonné rapporté au mois

CHF 315.- x 13.00% = CHF 40.95 soit CHF 20.48 pour l'employé et CHF 20.48 à votre charge.

Exemple avec un salaire journalier

Pour un salaire de CHF 1'890.- brut mensuel, il convient de prendre le montant de CHF 10.50 comme base de calcul :

CHF 315.- / 30 = 10.50 = salaire coordonné rapporté au jour

CHF 10.50 x 13.00% = CHF 1.37 soit CHF 0.69 pour l'employé et CHF 0.69 à votre charge.

Les salaires inférieurs à CHF 22'680.- par année civile, à CHF 1'890.- par mois ou à CHF 63.- par jour ne sont pas soumis à la LPP.

Les salaires jusqu'à CHF 30'340.- par année civile, à CHF 2'528.35.- par mois ou à CHF 84.30 par jour sont soumis sur le minimum LPP soit le montant de CHF 3'780.- pour une année, CHF 315.- pour un mois ou CHF 10.50 pour un jour et sont rapportés au temps de travail réel (prorata temporis).

Personnel temporaire - Exemple de calcul de retenue LPP sur une période donnée

Un employé âgé de 23 ans cotise uniquement pour le risque pur au taux de 3.00%.

Son salaire mensuel est de CHF 4'000.- et la période de travail est du 15 juin au 30 septembre.

Pour le calcul de sa prime LPP, on prend toujours 30 jours par mois

Mois	Nombre de jours
Juin : 30 jours – 15 = 15 + 1	16 jours
Juillet	30 jours
Août	30 jours
Septembre	30 jours
Total	106 jours

Salaire brut total (vacances 8.33% comprises)	CHF 15'310.60
Déduction de coordination : 73.50 par jour, soit 73.50 x 106 jours	- CHF 7'791.-
Salaire soumis à cotisation LPP	CHF 7'519.60
Montant de la cotisation due pour la période	CHF 7'519.60 x 3.00 % = CHF 225.60 (arrondi)



Cotisation à partager entre l'employé et l'employeur, soit **CHF 112.80** pour l'employeur et **CHF 112.80** à déduire sur la fiche salaire de l'employé.

Le montant global de **CHF 225.60** sera payé par l'employeur lors de la facturation définitive établie l'année suivante par votre caisse de pension.

2.6. Tableau complet des cotisations

Votre employée est maintenant en place à son poste. Vous avez obtenu son autorisation de travail, celle-ci a été déclarée auprès de toutes les assurances sociales obligatoires et le montant de son salaire a été défini. La fin du mois approche et vous allez devoir établir sa fiche de salaire. Veuillez trouver ci-dessous un tableau récapitulatif des taux à appliquer.

Assurances sociales	TAUX DE COTISATIONS				Gestion
	Employeurs (s/la masse salariale brute du personnel)	Salariés (s/leurs salaires bruts)	Collaborateurs familiaux (s/ leurs salaires bruts)	Indépendants (s/ leurs revenus)	
AVS/AI/APG	5.3% + frais admin.	5.3%	5.3%	5.344% à 9.95% + frais admin.	Caisses de compensation (OCAS, FER CIAM, NODE)
AC (Ass. Chômage)	1.10%	1.10%	Non assuré	Non assuré	Caisses de compensation
AMAT (Ass. Maternité)	0.029%	0.029%	0.029%	0.029%	Caisses de compensation
AF (Allocations familiales)	2% + frais admin. de 5%	Pas de cotisation	Pas de cotisation	Pas de cotisation	Caisse d'allocations familiales (OCAS)
AAP (Accident professionnel)	3.399%	Pas de cotisation	Facultatif Risque accident auprès de la caisse maladie	Facultatif Risque accident auprès de la caisse maladie	SAD (personnel agricole)
ANP (Accident non professionnel)	Pas de cotisation	1.835%	Facultatif Risque accident auprès de la caisse maladie	Facultatif Risque accident auprès de la caisse maladie	SAD (personnel agricole)
Perte de gain maladie	0.95%	0.95%	Facultatif	Facultatif	Philos Groupe Mutuel
AOS (Assurance obligatoire des soins Lamal)	Pas de cotisation	Les primes	Contrat privé	Contrat privé	Avenir Groupe Mutuel
LPP (2^{ème} pilier)	Taux selon l'âge	Taux selon l'âge	Facultatif	Facultatif	FRP

Pour rappel : seul le personnel extra-familial peut être assuré auprès des assurances collectives proposées par AgriGenève. Exceptions : SA et Sàrl

CPE 0.07% de masse salariale brute annuelle à charge de l'employeur

La taxe de formation professionnelle est perçue sous la forme d'une cotisation sur la masse salariale et dont le taux se situera entre 0.03% et 0.15%.


(LFP) Entre **0.03%** et **0.15%** - Dégressive en fonction de la masse salariale à la charge de l'employeur

2.7. Salaires et conditions de travail

2.7.1. Salaires minimaux

Maintenant que les démarches liées à l'embauche ont été effectuées, il faut parler des conditions de travail dans les détails, surtout en ce qui concerne le salaire et l'horaire de travail.


2.7.1.1. Salaire en espèces

 Les salaires sont définis par le [contrat-type agricole](#) :

Art. 8, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
<i>Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)</i>	4 077,45	3 763,80	20,91
<i>Personnel qualifié porteur d'une AFP ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)</i>	3 726,45	3 439,80	19,11
<i>Personnel sans qualification</i>	3 523,65	3 252,60	18,07

 Augmentations : (art.8 du CT agricole)

5 En outre, l'employeur verse à ses travailleurs une augmentation s'élevant au minimum à :

60 F par mois après 1 année dans l'entreprise ;

100 F par mois après 2 années dans l'entreprise ;

150 F par mois après 3 années dans l'entreprise ;

180 F par mois après 4 années dans l'entreprise ;

200 F par mois après 5 années dans l'entreprise.

6 Une saison d'au moins 8 mois et demi équivaut à une année dans l'entreprise

2.7.1.2. Salaire horaire

Un saisonnier qui travaille pour une période définie (effeuilles, vendanges ou autre) est souvent payé à l'heure.

Le salaire payé à l'heure doit comprendre la part des vacances en plus. Ce pourcentage est à rajouté au salaire brut et se monte à **8.33%** (pour les personnes ayant droit à 4 semaines de vacances par an) et à **10.64%** (pour ceux qui ont droit à 5 semaines de vacances par an).

2.7.1.3. Salaire en nature

Si votre employé est logé et / ou nourrit, cette part du salaire doit être soumise aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC/Amat puis déduite du salaire avant de verser le salaire net.

Les tarifs sont les suivants :

Logement	11.50 par jour	345.- par mois
Nourriture	21.50 par jour	645.- par mois

Petit déjeuner	3.50
Repas de midi	10.-
Repas du soir	8.-

Si votre employé est logé et nourrit, une retenue journalière de CHF 33.-, ou mensuelle de CHF 990.- doit figurer sur son salaire.

2.7.1.4. Tarifs pour travail à la tâche (par hectare)

Travaux viticoles à tâche (Tarif brut et indicatif pour Guyot basse)

Taille de la vigne non pré-taillée (vigne pré-taillée : -30 %)	1'440.-
Tendre les rames	400.-
Ebourgeonner	1'310.-
Palisser, effeuiller	2'630.-

Nous vous rappelons que le travail « à tâche » ne peut être effectué que par une personne ayant le statut d'indépendant. Il incombe au mandant de s'assurer que la personne effectuant ce travail est bien au bénéfice de ce statut.

2.8. Temps de travail

2.8.1. Durée du travail (art. 5 al.1 CTT AGRI)

1 La durée hebdomadaire du travail est, en moyenne annuelle, de **45 heures**, mais au maximum :

- a) de 50 heures par semaine pour les exploitations agricoles;
- b) de 48 heures par semaine pour les entreprises de floriculture.

Les exemples de calcul suivants des heures annuelles se font sur le modèle agricole :

Un employé (e) qui travaille 5 jours par semaine, soit 9 heures par jour et qui a droit à 4 semaines de vacances.

45 heures par semaine x 52 semaines par an	=	2'340 heures par an
- Vacances : 4 semaines de 45 heures	-	180 heures par an
- Jours fériés : 9 jours à 9 heures par jour	-	81 heures par an
Travail effectif	=	2'079 heures par an

Un employé (e) qui travaille 5 jours par semaine, soit 9 heures par jour et qui a droit à 5 semaines de vacances (jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, après 20 ans de service et après l'âge de 50 ans révolus).

45 heures par semaine x 52 semaines par an	=	2'340 heures par an
- Vacances : 5 semaines de 45 heures	-	225 heures par an
- Jours fériés : 9 jours à 9 heures par jour	-	81 heures par an
Travail effectif	=	2'034 heures par an

2.8.2. Vacances (art. 18 CTT AGRI)

La durée des vacances annuelles payées obligatoires et de :

- a) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ;
- b) 4 semaines dès l'âge de 20 ans ;
- c) 5 semaines après 20 ans de service ;
- d) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus.

Pendant les vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur.

2.8.3. Durée de présence sur l'exploitation (pause de midi non comprise)

Un employé travaille 5 jours par semaine :

47 heures et 30 minutes (45 heures + 2 x 15 minutes de pause par jour, soit 2h30 de pause par semaine).

Un employé travaille 5,5 jours par semaine :

47 heures et 45 minutes (45 heures + 2 x 15 minutes par jour du lundi au vendredi + 15 minutes le samedi matin, soit 2h45 de pause par semaine).

2.8.4. Pauses : (art. 5 al. 5,6,7 CTT AGR)

Les pauses ne sont pas comprises dans la durée hebdomadaire du travail :

- La pause du matin : 15 minutes
- La pause de l'après-midi : 15 minutes

La pause de midi est de 30 minutes au minimum.

2.8.5. Durée effective de travail

L'employé travaille 5 jours ou 5.5 jours par semaine pour un total de 45 heures par semaine.

2.8.6. Heures supplémentaires : (art. 6 CTT-AGRI)

1 Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée maximum hebdomadaire ou la durée maximum moyenne annuelle.

2 En cas de nécessité, notamment pour la rentrée des récoltes et les soins au bétail, le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires.

3 Les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25% ou, avec le consentement du travailleur, compensées par un congé payé d'une durée non majorée.

Travail nocturne et dominical

4 Le dimanche et les jours fériés, seul l'accomplissement de travaux strictement nécessaires peut être exigé.

5 Les heures effectuées le dimanche, un jour férié ou la nuit de 22 h à 5 h ouvrent droit à une majoration de salaire de 50%. En sus, le travailleur bénéficie, pour chaque dimanche ou jour férié travaillé, d'un jour de congé payé, dans le mois qui précède ou qui suit.

6 L'employeur tient un décompte mensuel précis des heures supplémentaires. Le travailleur participe à l'établissement de ce décompte en indiquant à l'employeur, à la fin de chaque mois, le nombre d'heures supplémentaires, nocturnes ou dominicales.

7 Les mineurs ne peuvent pas être appelés à effectuer des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée maximum hebdomadaire (50 heures par semaine AGR et 48 heures par semaine FLORI) ou la durée maximum moyenne annuelle 2'079 heures par an (AGRI).

On paie donc des heures supplémentaires uniquement si à la fin de l'année l'employé a travaillé plus de 2'079 heures (AGRI) par an ou si celui-ci a travaillé plus de 50 heures par semaine (AGRI). Le calcul du coût horaire se fait sur la base du salaire mensuel effectif décomposé.

Ces heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25%. Elles peuvent être compensées par un jour de congé non majoré uniquement avec l'accord de l'employé.

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut} \times 12}{45 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}} \quad \mathbf{\times 1.25}$$

Pour rappel, un employé peut travailler plus de 50 heures par semaine (AGRI) mais à titre exceptionnel et pour autant qu'il y ait urgence ou surcroît extraordinaire de travail. L'horaire de base maximum étant de 45 heures hebdomadaires.

2.8.7. Décompte des heures

L'employeur tient à jour un registre de toutes les heures de travail, heures supplémentaires, absences et congés, vacances.

2.9. Devoir d'information aux employés

L'employeur informe son personnel qu'il a droit sous certaines conditions :

2.9.1 Droit au subsidé d'assurance maladie

Le subsidé d'assurance maladie est une aide financière qui permet de réduire le coût de la prime maladie. La demande de subsidé doit être adressée au service d'assurance maladie à Genève.

Ce droit dépend de la situation familiale et financière de votre employé déterminée par son RDU (Revenu Déterminant Unifié). Si votre employé est soumis à l'impôt à la source, il peut demander le calcul de son RDU et le faire parvenir au SAM (Service d'Assurance Maladie).

Le subsidé n'est pas versé directement à l'assuré, il est annoncé à sa caisse maladie qui le déduit directement de la prime mensuelle facturée.

2.9.2 Droit aux allocations familiales pour les travailleurs agricoles

Les allocations familiales du monde agricole découlent de la LFA (Loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture).

Le montant des allocations est versé directement au bénéficiaire, l'employeur reçoit une copie de la décision d'octroi. Ce montant doit figurer sur la fiche de paie de votre employé car l'allocation est soumise à l'impôt.

Le droit cantonal genevois étant plus avantageux que le droit fédéral, les allocations familiales agricoles sont versées par la Caisse cantonale Genevoise de Compensation. La demande doit donc leur être adressée directement.

2.9.2.1 Qui a droit aux allocations familiales selon les LFA ?

- Les agriculteurs indépendants (certains membres de la famille qui travaillent dans l'exploitation et qui sont également considérés comme des agriculteurs de condition indépendante ex : épouse, père, mère, enfants).
- Les travailleurs agricoles (certains membres de la famille de l'exploitant qui ne sont pas collaborateurs familiaux car pas en ligne directe ex : frère, soeur).

2.9.2.2 Quelles sont les prestations offertes côté Fédéral ?

- L'allocation pour enfant de **CHF 215.- par mois** et par enfant (montant majoré de CHF 20.- en région de montagne) ;

De la naissance jusqu'à l'âge de 16 ans.

- L'allocation de formation de **CHF 268.- par mois** et par enfant (montant majoré de CHF 20.- en région de montagne) ;

Dès l'âge de 16 ans et jusqu'au mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.

- L'allocation de ménage de **CHF 100.- par mois** pour les travailleurs agricoles.

L'allocation de ménage est versée par ménage à condition qu'il y ait ménage commun entre conjoints ou enfants.

Si le travailleur agricole est logé seul chez l'employeur et qu'il subvient aux besoins de ménage du conjoint et/ou des enfants.

Si le travailleur agricole est logé chez l'employeur avec sa conjointe et/ou ses enfants (communauté domestique).

L'allocation ménage est versé jusqu'à l'âge de la retraite tant que le travailleur agricole est salarié et vit soit en ménage commun.

2.9.2.3 Quelles sont les prestations offertes côté Cantonal ?

- L'allocation pour enfant de **CHF 215.- par mois** et par enfant.

Elle est versée de la naissance jusqu'à l'âge de 16 ans.

- L'allocation de formation de **CHF 268.- par mois** et par enfant.

Elle est versée dès l'âge de 16 ans et jusqu'au mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.

- L'allocation de naissance de **CHF 2'073.- par naissance**.

L'OCAS verse un supplément pour famille nombreuse à partir du 3^{ème} enfant du même ayant droit de CHF 100.- pour les allocations pour enfant et de formation professionnelle et de CHF 1'000.- pour l'allocation de naissance.

- L'allocation de ménage de **CHF 100.- par mois** pour les travailleurs agricoles.

L'allocation de ménage est versée par ménage à condition qu'il y ait ménage commun entre conjoint et/ou enfant.

L'allocation de ménage est versée aux employés agricoles mariés, même sans enfant, et aux employés agricoles vivant en ménage commun avec des enfants. Cette allocation de ménage est également versée si l'épouse et/ou l'(es) enfant(s) vit (vivent) dans un état de l'UE/AELE.

2.9.2.4 Concours de droits

Art. 2a RS 836.11 Règlement sur les allocations familiales dans l'agriculture

En règle générale, c'est le parent dont le revenu est le plus élevé qui a droit aux allocations familiales. Cependant, si l'allocation dont bénéficiait l'autre parent est plus élevée, la différence lui est versée. Voici deux exemples où la situation permet de toucher des allocations hors agriculture :

1. Le travailleur agricole exerçant simultanément une activité dépendante en dehors de l'agriculture a droit au versement de la différence lorsque les allocations familiales régies par la LFA sont plus basses que celles provenant de son activité lucrative dépendante en dehors de l'agriculture. Il a en plus droit à l'allocation de ménage selon la LFA.
2. En cas de concours de droits entre plusieurs personnes, lorsque les allocations familiales du second ayant droit au sens de l'art. 7 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales LAFam sont régies par la LFA et sont plus élevées que celles de l'ayant droit prioritaire selon un régime cantonal sur les allocations familiales, le second ayant droit peut prétendre au versement de la différence.

2.10 Gestion des incapacités de travail



Cela fait maintenant trois ans que Helena travaille au sein de votre exploitation lorsqu'elle vous fait parvenir un certificat médical maladie avec une incapacité totale pour une période de plus de 30 jours. *Une incapacité de travail liée à une maladie de moins de 30 jours ne donne pas lieu au versement des indemnités journalières de votre assurance perte de gain.*

2.10.1 Incapacité de travail liée à une maladie

Que faire ?

Annoncer à AgriGenève l'incapacité de travail de votre employée afin que nous puissions vous faire parvenir un [formulaire d'annonce](#) de cas maladie à compléter et à nous retourner muni du certificat médical.

2.10.1.1 Délai de carence à charge de l'employeur

Le contrat proposé par AgriGenève en partenariat avec le Groupe Mutuel et la caisse maladie Philos prend en charge le salaire de l'employé à hauteur de 80% du salaire brut après un délai de carence de 30 jours ou 14 jours.

Le délai de carence est à votre charge, il peut être payé à 100% ou 80% selon votre décision.

Le délai de carence fait partie du salaire déterminant, il est soumis à toutes les charges sociales.

2.10.1.2 Prise en charge de l'assureur

A partir du 31^{ème} ou 15^{ème} jour d'incapacité de travail, Philos versera une indemnité journalière équivalente aux 80% du salaire brut et ce jusqu'à un maximum de 730 indemnités sur une période de 900 jours.

Les prestations de l'assurance ne sont pas soumises aux cotisations de la caisse de compensation et aux assurances accident et perte de gain maladie.

Seules les retenues du 2^{ème} pilier (3 premiers mois) ainsi que de l'impôt à la source continuent d'être prélevées.



Lorsque Helena reprend son travail à 100%, veuillez en avvertir l'assureur au moyen du certificat médical de reprise pour que celui-ci cesse de verser des indemnités.

Attention ! Personne sans activité lucrative en raison d'un accident ou d'une maladie de longue durée.

Si votre employé est en incapacité de travail prolongée et dure plus de 9 mois, les indemnités journalières n'étant plus soumises aux cotisations AVS/AI/APG etc, celui-ci peut perdre son droit aux aides sociales telles que les allocations familiales. De plus, le fait de ne plus cotiser à la caisse de compensation peut réduire le montant de sa future rente AVS, la durée de cotisation doit être complète pour avoir droit plus tard à une rente complète.



Pour éviter cette situation, la personne doit [s'annoncer](#) à la caisse de compensation AVS de son canton de domicile pour s'affilier en tant que personne sans activité lucrative et payer sa cotisation.

2.10.2 Incapacité de travail liée à une grossesse



L'année suivante, Helena tombe enceinte. Au 8^{ème} mois de grossesse, celle-ci est arrêtée à 100% jusqu'à l'accouchement.

Grossesse – incapacité de travail maladie : Assurance perte de gain maladie

Votre employée est en incapacité de travail durant sa grossesse :

Celle-ci étant assurée contre la perte de gain maladie, l'employeur doit verser au minimum 80% du salaire brut durant le délai de carence.

2.10.2.1 Délai de carence à charge de l'employeur

Le **délai de carence** fait partie du salaire déterminant, il est soumis à **toutes les charges sociales**.

2.10.2.2 Prise en charge de l'assureur

Une fois le délai de carence passé, l'assureur perte de gain maladie couvre 80% du salaire :

Les prestations de l'assurance ne sont pas soumises aux cotisations AVS. Seules les retenues du 2^{ème} pilier ainsi que de l'impôt à la source continuent d'être prélevées.

2.1 Devoir d'information des employés - Changement de situation familiale

2.1.1 Mariage



Helena est aujourd'hui mariée, son époux travaille en Suisse, vous devez donc changer le taux d'imposition à la source pour passer du barème A0 au barème C0. Le changement intervient le mois qui suit le mariage.

Helena a droit à [3 jours de congé](#) en cas de mariage ou d'enregistrement de partenariat.

2.1.2 Naissance d'un enfant



Helena est tombée enceinte et a accouché d'un petit garçon. Vous devez donc changer le taux d'imposition à la source de Helena qui est maintenant mariée, dont le conjoint travaille avec un enfant à charge, soit le code d'imposition C1.

Le changement intervient le mois suivant la naissance de son enfant.

2.1.2.1 Congé maternité



Le droit à [l'allocation maternité](#) débute le jour de l'accouchement. La mère a droit à des indemnités correspondant à 80% de son salaire pendant 112 jours à Genève, celles-ci sont toutefois plafonnées à **CHF 220.- par jour**.

Les cotisations retenues sur les salaires « APG » financent les allocations maternité fédérales alors que les cotisations « Amat » financent les allocations maternité cantonales.



Les allocations versées durant le congé maternité sont du salaire déterminant et sont soumises à toutes les charges sociales.

Le congé maternité cantonal est prolongé en cas d'hospitalisation d'au moins 2 semaines du nouveau né, directement après sa naissance.

2.1.2.2 Congé paternité ou congé de l'autre parent



Le [congé paternité](#) est rebaptisé « congé de l'autre parent ». Le deuxième parent qui exerce une activité lucrative bénéficie d'un congé payé de deux semaines (14 indemnité journalière au maximum). Ce congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance.



L'allocation de paternité correspond à 80% du revenu moyen soumis à l'AVS réalisé avant la naissance mais au **maximum à CHF 220.- par jour**. La [demande](#) est adressée à votre caisse de compensation.

2.1.3 Incapacité de travail liée à un accident



L'année suivante, Helena est victime d'un accident sur son lieu de travail. Elle est en incapacité de travail à 100% durant 4 mois.

Que faire ?



Annoncer à AgriGenève l'incapacité de travail de votre employée afin que nous puissions vous faire parvenir [une déclaration d'accident](#).

Le formulaire doit être complété et retourné muni du certificat médical.

Selon la LAA, l'assureur prend en charge 80% du salaire AVS dès le troisième jour qui suit l'accident.



Si l'incapacité de travail ne dépasse pas 3 jours (y compris celui de l'accident), aucune indemnité journalière ne doit être versée mais [l'accident doit être déclaré](#) pour permettre la prise en charge des frais médicaux liés à l'accident.

2.11.3.1 Délai de carence à charge de l'employeur

Les 2 premiers jours qui suivent l'accident sont donc à votre charge, ils peuvent être payés à 100% ou 80% selon votre décision.

Le **délai de carence** fait partie du salaire déterminant, il est **soumis à toutes les charges sociales**.

2.9.1.2. Prise en charge de l'assureur

A partir du 3^{ème} jour qui suit l'accident, l'assureur versera une indemnité journalière équivalente aux 80% du salaire brut et ce jusqu'à la reprise de sa pleine capacité de travail.

Les prestations de l'assurance ne sont pas soumises aux cotisations AVS. Seules les retenues du 2^{ème} pilier ainsi que de l'impôt à la source continuent d'être prélevées.

Les frais de traitement sont payés directement par l'assureur. Les factures doivent donc être transmises à l'assureur après réception.

Attention ! **Personne sans activité lucrative en raison d'un accident ou d'une maladie de longue durée.**

Si votre employé est en incapacité de travail prolongée et dure plus de 9 mois, les indemnités journalières n'étant plus soumises aux cotisations AVS/AI/APG etc, celui-ci peut perdre son droit aux aides sociales telles que les allocations familiales. De plus, le fait de ne plus cotiser à la caisse de compensation peut réduire le montant de sa future rente AVS, la durée de cotisation doit être complète pour avoir droit plus tard à une rente complète.



Pour éviter cette situation, la personne doit [s'annoncer](#) à la caisse de compensation AVS de son canton de domicile pour s'affilier en tant que personne sans activité lucrative et payer sa cotisation.

2.9.4. Incapacité de travail liée au service militaire ou civil

En cas de service militaire, l'employeur est tenu de verser le salaire au moins à 80% de son dernier salaire brut AVS. Si l'employeur assure le versement du salaire, la caisse de compensation verse l'indemnité directement à l'employeur, majorée de la part patronale (le montant des charges sociales de l'employeur).



[La demande d'allocation](#) perte de gain et à transmettre à la caisse de compensation.

L'allocation prise en charge par votre caisse de compensation s'élève au minimum à CHF 69.- par jour mais au maximum à CHF 220.- par jour. Elle représente 80% du salaire brut soumis à l'AVS.

2.9.5. Suspension du prélèvement des cotisations LPP en cas d'incapacité de travail

En cas d'accident ou de maladie de plus de 90 jours, l'employeur en accord avec le salarié peut demander la suspension du prélèvement des cotisations du 2^{ème} pilier, sous conditions suivantes :



- Remplir, dater et signer par les deux parties le formulaire « [demande de libération des cotisations de prévoyance professionnelle](#) »
- Avoir plus de trois mois entiers d'arrêt consécutifs, certifié médicalement.
- Fournir toutes les pièces médicales, ainsi que les remboursements de la caisse IJ ou LAA.

Cette suspension dépend de chaque caisse de prévoyance et n'est pas une directive obligatoire dans la loi. La FRP a intégré dans ses conditions cette subtilité.

Les trois premiers mois complets de la maladie ou de l'accident sont soumis à la LPP.



L'employeur doit retenir la LPP pendant les trois premiers mois de la maladie. Dans ce cas, étant en arrêt à compter du 1^{er} mars, **les salaires de mars, avril et mai sont soumis entièrement à la LPP ainsi que les indemnités journalières provenant de l'assureur maladie.**

Il est conseillé de demander le versement du salaire par la caisse à l'employeur.

Dès réception de l'accord de la FRP, l'employeur peut surseoir au prélèvement de la cotisation LPP.



Lors de la déclaration annuelle des salaires, il faudra bien indiquer le salaire avec les indemnités maladie ou accident incluses pour les premiers mois soumis et si la demande de suspension est acceptée par la caisse LPP, indiquer uniquement les salaires bruts pour les périodes soumises au 2^e pilier et ne pas annoncer le salaire brut non soumis.



Lorsque Helena reprend son travail à 100%, veuillez en avertir l'assureur pour que celui-ci cesse de verser des indemnités.

3 Résiliation du contrat de travail

3.9 Résiliation du contrat de travail par l'employeur



Nous sommes 10 ans plus tard, pour des raisons économiques, vous êtes au regret de devoir licencier Helena. Il faut donc lui adresser une lettre **recommandée** l'informant de son licenciement après un délai de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois, Helena travaillant sur votre exploitation depuis plus de 10 ans.

3.9.1 Résiliation en fonction du type de contrat de travail

	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
Résiliation	<p>Un contrat de durée déterminée se termine à la date de fin du contrat, sans qu'il y ait besoin de résilier le contrat de travail.</p> <p>Exceptions : Le contrat peut être résilié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un temps d'essai (maximum 2 mois – CTT J 1 50.09) est indiqué sur le contrat de travail, le contrat peut être résilié durant ce temps d'essai moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (CTT J 1 50.09). • Si la résiliation se fait d'un commun accord. Le contrat peut être résilié à la date souhaitée par les deux parties. • S'il y a des justes motifs selon l'article 337 du code des obligations. 	<p>Résiliation du contrat durant le temps d'essai</p> <p>Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (CTT J 1 50.09).</p> <p>Résiliation du contrat après le temps d'essai</p> <p>Après le temps d'essai, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la dixième année.</p>
Forme	<p>Les rapports de service prennent fin à la date indiquée sur le contrat de travail. Si le contrat est résilié suite à l'un des trois cas exceptionnels, le congé doit être donné par écrit avec la signature originale de l'employeur. Il est envoyé en courrier recommandé.</p> <p>Le congé est donné, si possible, 8 jours avant la fin du mois.</p>	<p>Le congé doit être donné par écrit avec la signature originale de l'employeur. Il est envoyé en courrier recommandé. Le congé est donné, si possible, 8 jours avant la fin du mois.</p>

3.9.2 Restrictions au droit de résilier un contrat de travail – incapacité de travail

Lorsqu'un employé est en incapacité de travail, on ne peut pas résilier son contrat de travail sans autre, il faut suivre certaines règles.

3.9.3 Période de protection durant le temps d'essai

La protection du travailleur contre une résiliation de contrat de travail **ne commence qu'après le temps d'essai**.

Ex : Une personne tombe malade durant le temps d'essai : son contrat peut être résilié moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets.

3.9.4 Période de protection après le temps d'essai

L'article 336 c CO protège le travailleur contre les congés donnés par l'employeur en temps inopportun.

Une personne tombe malade après le temps d'essai : **le contrat ne peut pas être résilié sans respecter une période de protection**.

Les périodes de protection sont de **30 jours durant la première année** de service, **90 jours de la deuxième à la cinquième année** de service et **180 jours dès la sixième année**.

Ex : Un employé tombe malade le 26 juillet, il est dans sa première année de service. L'employeur doit attendre une période de protection de 30 jours avant de donner son congé à l'employé (e).

- ➔ *Le congé est donc donné le 26 août et prendra effet après un délai d'un mois, soit au 30 septembre.*
- ➔ *Le congé prend toujours fin le dernier jour du mois.*

Si le licenciement a été donné et qu'une incapacité de travail survient pendant le délai de congé, celui-ci est suspendu durant la période de protection et recommence à courir après celle-ci.

Ex : Un employé commence le 1er mai, il reçoit sa lettre de licenciement le 8 août avec effet au 30 septembre. Il est ensuite en incapacité de travail le 4 et 5 septembre.

- ➔ *Durée du délai de congé : 30 jours (1ère année de service) (du 1er au 30 septembre)*
- ➔ *Délai de congé couru avant l'incapacité de travail : 3 jours (du 1er au 3 septembre)*
- ➔ *Délai de protection : 30 jours maximum, suspendu le 4 et le 5 septembre (2 jours)*
- ➔ *Dès le 6 septembre le délai de congé recommence à courir pour 27 jours (30 – 3 jours)*
- ➔ *Fin du délai de congé : 2 octobre*
- ➔ *Fin du contrat de travail : 31 octobre Le congé a été suspendu durant 2 jours et donc repoussé à la fin du mois suivant.*
- ➔ *Le congé prend toujours fin le dernier jour du mois.*

3.1.5 Interdiction de donner congé

On ne peut pas licencier une femme durant sa grossesse, ni lors du congé maternité (16 semaines après l'accouchement).

3.10 Résiliation du contrat de travail par l'employé (e)

L'employé peut résilier son contrat de travail en respectant les délais légaux de la même manière que l'employeur.

Si l'employé a lui-même donné son congé et qu'il tombe malade durant son délai de congé, celui-ci n'est ni suspendu ni repoussé. Le contrat de travail prendra fin à la date prévue sur la lettre de congé de l'employé.

Une démission est considérée par l'office du chômage à une perte d'emploi volontaire et entraîne une pénalité dans le versement des indemnités.

3.10.1 Non-entrée en service ou abandon d'emploi

Lorsqu'un employé n'entre pas en service ou abandonne son emploi sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire brut mensuel.

3.11 Dernier salaire

La dernière fiche de salaire sera transmise accompagnée d'un certificat de salaire et sur demande de l'employé, un certificat de travail sera joint. Si votre employé est soumis à l'impôt à la source, une attestation quittance doit également être transmise à la fin du contrat de travail.

3.12 Calcul du solde des vacances



Il reste des jours de vacances à prendre pour Helena mais comme celle-ci ne pourra les prendre avant la fin de son contrat, vous devez lui régler le solde.

Elle travaille 5 jours par semaine, du lundi au vendredi. Elle a pris congé 3 au 28 août, cela équivaut à 4 semaines de 5 jours de vacances, on ne compte que les jours où elle aurait dû travailler. Comme elle est âgée de plus de 50 ans, elle a droit à 5 semaines de vacances par année. Elle a droit à 2.08 jours de vacances par mois travaillés (5 sem. x 5 jours / 12 mois) x 12 mois = 25 jours de vacances.

Elle a déjà pris 20 jours durant l'année, il lui reste donc 5 jours que nous allons lui payer :

$$\text{Salaire journalier brut} = \frac{\text{Salaire mensuel brut}}{21.75}$$

Elle gagne maintenant CHF 4'000.- / 21.75 jours ouvrables moyen par mois

CHF 183.90.- x 5 jours = CHF 919.55 à payer !

3.13 Démarches à effectuer au départ de l'employé

L'employeur informe son employé concernant les assurances sociales. Il lui rappelle que :

La couverture **d'assurance accidents** selon la LAA cesse de produire ses effets à l'expiration du 31^{ème} jour qui suit la fin du rapport de travail, où le 31^{ème} jour qui suit la fin du droit au demi-salaire au moins.

Au-delà de cette limite, votre ex-employé sera soit couvert par son nouvel employeur soit par la SUVA si celui-ci a droit aux indemnités de chômage.

Si votre employé cesse toute activité salariée (congé sabbatique) et s'il est domicilié en Suisse il peut soit réactiver le risque accident auprès de sa caisse maladie, soit demander une [prolongation](#) de l'assurance accidents LAA par convention spéciale pendant 6 mois au maximum. Cette prolongation doit être conclue avant l'expiration du rapport de l'assurance.

Si une incapacité de travail due à un **accident** perdure après la fin des rapports de service, l'indemnité journalière, qui s'élève à 80% du salaire brut, continue d'être versée par l'assureur LAA jusqu'à ce que l'assuré a recouvré sa pleine capacité de travail, dès qu'une rente est versée ou dès que l'assuré décède. L'indemnité est versée au blessé, l'employeur ne reçoit plus d'indemnités journalières. Les frais médicaux liés à l'accident, quant à eux, sont pris en charge jusqu'à la fin du traitement.

Si le contrat de travail a duré ou a été conclu pour plus de trois mois, l'employé (e) assuré par **l'assurance collective Philos perte de gain maladie** doit faire valoir son droit de passage dans le contrat individuel de l'assureur perte de gain maladie de son employeur dans un délai de trois mois.

Si une incapacité de travail due à une **maladie** perdure après la fin des rapports de service, l'indemnité journalière, qui s'élève à 80% du salaire brut continue d'être versée durant 730 jours au maximum sur une période de 900 jours.

3.13.1 Autorisations de travail

Il faut annoncer la fin des rapports de service liés à un permis de travail auprès de l'OCPM. **Les autorisations de moins de 90 jours ne nécessitent pas d'annonce sauf si des jours en trop ont été annoncés.**

Pour les titulaires de permis G (frontaliers), B conditionné, L, Ci, N ou S, il convient de retourner par courrier **le formulaire R**. Cette annonce doit être faite dans **un délai de 14 jours** après la fin de contrat. Pour les titulaires d'un permis C il, le formulaire R n'est pas à compléter.

En cas de cessation définitive de toute activité en Suisse, **le permis G doit être détruit ou renvoyé détruit (coupé en deux) par la poste à l'OCPM.**

Pour les titulaires de permis B réfugié et ou F, **l'annonce se fait en ligne** sur le formulaire du Secrétariat d'Etat aux migrations.

Si votre employé quitte Genève pour l'étranger ou un autre canton, celui-ci doit annoncer son départ au **moyen du formulaire D** à l'OCPM **deux semaines avant la date** effective du départ.

S'il est titulaire d'un permis C et qu'il souhaite quitter la Suisse pour l'étranger de manière temporaire, le permis peut être maintenu pour une durée maximale de 4 ans.

3.13.2 Assurances sociales obligatoires



L'employeur doit annoncer le départ de son personnel auprès de l'**assurance maladie**.

Si votre employé est affilié sur votre contrat de soins maladie et qu'il reste en Suisse, il continuera d'être assuré mais de manière individuelle au moins jusqu'au 31 décembre. S'il souhaite changer de caisse maladie, il doit le faire savoir en transmettant une demande de résiliation avant le 30 novembre pour un effet au 1^{er} janvier suivant.



Si votre employé touche des **subsides d'assurance maladie**, il doit signaler tout changement de situation auprès du Service de l'assurance-maladie.

3.13.3 Caisse de compensation AVS

Les annonces de sortie du personnel ne doivent plus être notifiées en cours d'année. Ces informations seront communiquées via la déclaration des salaires ou directement depuis la plateforme AVSeasy.



Si vous souhaitez adapter votre masse salariale annuelle, une annonce peut être faite.

3.13.4 Allocations familiales

Le **droit aux allocations familiales et de ménage** prend fin avec le droit au salaire. Cependant, il est maintenu si votre employé est en incapacité de travail suite à un accident, une maladie, de grossesse ou de maternité pendant le mois de la survenance du risque, ainsi que durant les trois mois suivants.



La fin de contrat d'un employé au bénéfice d'allocations familiales doit être annoncée.

2.9.1. Administration fiscale cantonale

L'employeur établit une attestation quittance pour son personnel soumis à l'impôt à la source et un certificat de salaire à l'attention du personnel soumis aux impôts cantonaux et communaux. L'impôt doit être réglé avant le départ à l'étranger.



Vous devez annoncer le départ de votre employé à l'administration fiscale cantonale dans **un délai de 8 jours**.



Si votre employé est le dernier de votre personnel à être soumis à la source, vous devez annoncer votre départ à l'administration fiscale cantonale car vous n'avez plus de personnel soumis.



Si votre employé est soumis à l'impôt ordinaire et qu'il quitte la Suisse de manière définitive pour l'étranger, celui-ci doit annoncer son départ auprès de l'administration fiscale cantonale

3.13.5 2^{ème} pilier – LPP



Vous devez annoncer le départ de votre employé auprès de la caisse de pension. Pour se faire, [un formulaire de sortie « employé »](#) et un [formulaire de sortie « employeur »](#) doivent être complétés. La 2^e partie concernant l'assuré peut également lui être remise pour envoi par ses soins directement à la Fondation.

L'employeur informe également l'employé (e) sur le devenir de son 2^e pilier.

Si ces documents ne sont pas remplis, dans les 6 mois après réception du courrier de la part de la FRP, l'avoir LPP ou prestation de libre passage est transférée systématiquement et sans avis auprès de la Fondation institution supplétive à Zürich.

Les différents choix sont :

1. **Poursuivre une activité dépendante auprès d'un nouvel employeur** est à cocher si l'employé (e) a un nouvel employeur en Suisse. Il convient de communiquer les coordonnées de paiement de la nouvelle caisse de pension.
2. Travailler probablement l'an prochain pour le même employeur est à cocher si l'employé (e) part en cours d'année mais reviendra l'année suivante. Dans ce cas, il est à souligner que la déclaration de sortie n'est pas obligatoire.
3. **Ne plus être assujéti à la LPP** et demander le transfert de la prestation de libre passage. Il faut transmettre les coordonnées de paiement de l'institution de libre passage.

Nous proposons notre partenaire, **Les Rentes Genevoises**, à tous les employé (e)s qui ne peuvent pas se déplacer depuis leur pays d'origine ou par souci de commodité, pour l'ouverture de ce compte de libre passage. Il suffit de le préciser par écrit sur la déclaration de sortie. Ce compte sera bloqué jusqu'à l'âge de la retraite de l'employé (e).

4. **En cas de départ définitif de la Suisse, veuillez indiquer sur le choix 4 le pays de destination.**

Pour un versement en capital supérieur à 10'000.- frs, l'autorisation de l'époux(se) est demandée avec signature authentifiée obligatoire. Un rendez-vous peut être fixé dans les bureaux d'AgriGenève avec la gestionnaire LPP.

Départ définitif de la Suisse pour un retour dans son pays d'origine :

L'employé (e) sera contacté par courrier par notre Fondation, devant nous faire parvenir un certain nombre de pièces suivant sa situation et remplir le formulaire que nous joignons au courrier pour cette demande de retrait, à envoyer directement au Fonds de Garantie à Berne.

Le Fonds de garantie à Berne instruit le dossier et peut donner une réponse sous 6 à 8 mois.

Il est à souligner que les pays comme la France et la Pologne n'autorisent que très rarement le retrait du 2^{ème} pilier et il sera dès lors impossible de le percevoir. Un compte de libre passage devra être ouvert en Suisse pour le transfert du 2^{ème} pilier.

Départ avant le terme du contrat

Si l'employé a eu plusieurs contrats successifs durant l'année, et est soumis à la LPP, l'employeur est tenu de remplir la déclaration de sortie et d'indiquer les salaires pour chaque période effectivement travaillée avec les salaires par période.

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, le salarié reste soumis à cotisation LPP même s'il n'a pas effectué trois mois. Seul le type de contrat détermine l'assujettissement.

3.13.6 Chômage

Si, après la résiliation du rapport de travail, votre employé (e) se retrouve au chômage, en tant qu'ancien employeur vous devez, à sa demande, remplir un formulaire intitulé « [Attestation de l'employeur](#) » à l'attention de l'assurance-chômage. Il doit y indiquer, notamment, la durée du contrat de travail, le motif du licenciement et le montant du salaire versé. Vous pouvez être sanctionné si vous ne remplissez pas ce formulaire.

Si l'employé souhaite toucher des indemnités de chômage à l'étranger, il vous faudra compléter le [formulaire PDU1](#).

3.13.7 Couverture assurance accidents



Helena reste couverte par l'assureur accident 31 jours après la fin de son contrat de travail. Ensuite, elle devra réactiver le risque accident auprès de sa caisse maladie.

3.13.8 Certificat de travail

L'employeur délivre à son employé, à sa demande, un certificat de travail.

3.13.9 Archives du personnel

L'employeur doit conserver un dossier sur chaque employé comprenant le contrat, les décomptes d'heures et autres durant 10 ans après la fin des rapports de travail.



La situation de votre entreprise s'est améliorée et vous avez réengagé Helena. Elle terminera sa carrière au sein de votre exploitation jusqu'à l'âge de la retraite.

En Suisse, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et les femmes nées dès 1964.

4 L'âge de la retraite

4.9 A partir de quel âge est-on à la retraite ?



[L'âge de la retraite](#) est fixé à 65 ans pour les hommes. Le départ à la retraite est davantage flexible et la TVA augmente légèrement. Entre 2025 et 2028, l'âge de référence des femmes sera progressivement relevé selon l'année de naissance, pour atteindre 65 ans en 2029.

A partir de 2026, la deuxième étape de relèvement fixe l'âge de référence à 64 ans et 6 mois pour les femmes nées en 1962.

Les demandes de rentes AVS et du 2^{ème} pilier doivent être adressées aux caisses au moins **6 mois avant l'âge de la retraite**.

2.9.1. Rente AVS

Rente minimale	CHF 1'260.- par mois par personne
Rente maximale	CHF 2'520.- par mois par personne
Rente pour couple	CHF 3'780.- par mois pour deux personnes

4.10 Prendre sa retraite – Rentes AVS et LPP

4.10.1 Demande de rente AVS



La rente AVS n'est pas versée automatiquement par la caisse de compensation. Une [demande écrite](#) doit être adressée à la dernière caisse à laquelle l'employé a cotisé. Il est conseillé de déposer le formulaire **trois ou quatre mois** avant le premier versement souhaité.

Les conditions d'octroi sont les suivantes :

Pour bénéficier d'une rente AVS, il faut avoir cotisé à l'AVS durant une année au moins ou que le conjoint ait cotisé pour le couple au minimum une année.

Cela ne doit pas correspondre forcément à une année civile complète. Une personne peut avoir travaillé 2 mois par année durant 6 ans pour que cela corresponde aux 12 mois demandés.



Le montant de [la rente](#) dépend essentiellement de trois éléments :

1. **Les années de cotisations**
2. **Le total des revenus**
3. **Les bonifications pour tâches d'assistance ou pour tâches éducatives**

Pour avoir droit à une rente complète il faut avoir cotisé dès l'année qui a suivi les 20 ans et sans interruption jusqu'à l'âge de la retraite.

Dans le cas de lacunes d'années de cotisations, seule une rente partielle sera versée.



Il est possible de demander, en tout temps, un [extrait de compte](#) pour connaître la situation de chaque personne.



Le montant définitif de la rente AVS sera calculé au moment du versement mais il est possible de demander [une estimation](#) de celle-ci.

Si votre employé quitte la Suisse pour retourner vivre dans son pays d'origine (pays conventionnés – UE). Celui-ci devra s'adresser à la sécurité sociale du pays où il vit, qui se chargera de transmettre la demande à la Caisse suisse. La rente est ensuite versée sur le compte de l'employé à l'étranger.

4.10.1.1 Retraite anticipée

Il est possible d'anticiper d'une ou deux années son droit à une rente vieillesse, mais cela réduira le montant de la rente selon un taux déterminé par le nombre d'année d'anticipation, et ce tout au long de la retraite.

L'employé qui souhaite le faire doit prendre contact avec la caisse de compensation au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge de la retraite anticipée, soit 63 ou 64 ans pour les hommes et pour les femmes nées avant 1964.

4.10.1.2 Retraite ajournée

Il est possible de repousser la perception de la rente de vieillesse d'une année et jusqu'à cinq ans maximums.

Cet ajournement augmentera le montant de la rente selon un taux déterminé par le nombre d'année d'ajournement et ce durant toute la période de son droit à la retraite.

Ce droit doit être demandé au plus tard une année après la naissance du droit à la rente de vieillesse ordinaire. L'employé peut à tout moment décider de stopper cet ajournement et de toucher sa rente.

Le droit à la rente s'éteint à la fin du mois de décès.

4.10.2 Demande de rente 2^{ème} pilier LPP



La rente LPP se prépare **au minimum un mois avant la date de retraite**. Un formulaire est à compléter par [l'employé](#) et l'autre par [l'employeur](#).



L'employé peut retirer un montant en capital de 25% et le reste en rente mensuelle, l'intégralité en capital ou une rente mensuelle. Le dossier de retraite sera étudié par la caisse de pension avec calcul du montant de la rente de retraite par le conseiller en charge de la gestion du dossier.



Helena souhaite une rente mensuelle à vie, veuillez donc prendre contact avec notre service LPP Mme Raison 022.939.03.06.

2.9.1.1. Retraite anticipée

Dès 58 ans, un assuré qui cesse son activité lucrative peut demander le versement de la totalité de son 2^{ème} pilier. Il sera dès lors retraité et cesse de cotiser.

En cas de réduction du taux d'activité avant l'âge terme, l'employé peut demander que ses prestations de vieillesse lui soient versées partiellement, pour autant que la réduction de son temps de travail soit d'au moins 20%.

2.9.1.1. Retraite ajournée

Si l'assuré continue de travailler auprès de son employeur au-delà de l'âge de la retraite, **le versement des prestations de vieillesse peut être différé jusqu'à 5 ans, soit jusque 70 ans.** Il convient juste de le préciser à la caisse de pension car le taux de cotisation diffère.

Soit l'assuré continue de cotiser : il cotise 1.15 % de risque (0.575 % pour l'employé (e), et 0.575 % pour l'employeur) et pour l'épargne, il cotise à un taux de 18 % (le taux ne change pas de celui de la tranche d'âge dès 55 ans), soit un taux global de 19.15 % (moitié pour l'employé et moitié pour l'employeur).

Soit l'employé cesse de cotiser : aucune bonification d'épargne ne sera alors créditée sur son épargne accumulée.

4.11 Annoncer la fin du contrat et l'éventuel départ à l'étranger pour la retraite

L'assurance accidents obligatoire selon la LAA cesse à la retraite, l'employé reste couvert durant 31 jours après la fin du contrat de travail.

Si votre employé reste en Suisse, il doit contacter son assureur maladie, l'informer de son départ à la retraite pour qu'il puisse ajouter la couverture d'accident à l'assurance de base.

S'il part à l'étranger il doit annoncer son départ et prendre une assurance dans son pays de domicile.

4.11.1 Autorisations de travail



Si votre employé est au bénéfice d'une autorisation de travail vous devez [annoncer la fin des rapports de service](#). Pour les titulaires d'un permis C il, le formulaire R n'est pas à compléter.



Si votre employé quitte Genève pour l'étranger ou un autre canton, celui-ci doit annoncer son départ au **moyen du formulaire D** à l'OCPM **deux semaines avant la date** effective du départ.

En cas d'annonce de départ définitif de Suisse, les droits en matière de permis L ou B et d'établissement C prennent définitivement fin dès le lendemain du départ.

4.11.2 Assurances sociales obligatoires



L'employeur doit [annoncer le départ](#) de son personnel auprès de **l'assurance maladie**.

Si votre employé est affilié sur votre contrat de soins maladie et qu'il reste en Suisse, il continuera d'être assuré mais de manière individuelle au moins jusqu'au 31 décembre. S'il souhaite changer de caisse maladie, il doit le faire savoir en transmettant une demande de résiliation avant le 30 novembre pour un effet au 1^{er} janvier suivant.

Si votre employé quitte la Suisse pour l'étranger, son départ doit être annoncé à son assureur maladie. Il devra prendre une assurance maladie dans son pays de domicile.



Si votre employé touche des **subsides d'assurance maladie**, il doit [signaler tout changement](#) de situation auprès du Service de l'assurance-maladie.

4.11.3 Caisse de compensation AVS



Si vous souhaitez adapter votre masse salariale annuelle, une [annonce](#) peut être faite.

4.11.4 Allocations familiales

La fin de contrat d'un employé au bénéfice d'allocations familiales ou de ménage doit être [annoncée](#).

2.9.2. Administration fiscale cantonale



Vous devez [annoncer le départ](#) de votre employé soumis à la source à l'administration fiscale cantonale dans **un délai de 8 jours**.



Si votre employé est soumis à l'impôt ordinaire et qu'il quitte la Suisse de manière définitive pour l'étranger, celui-ci doit [annoncer son départ](#) auprès de l'administration fiscale cantonale et régler sa situation avant son départ. Une attestation de départ lui sera ensuite délivrée.

4.12 Continuer de travailler après avoir atteint l'âge de la retraite

Une fois l'âge ordinaire de la retraite atteint, l'employé peut continuer à exercer une activité lucrative. Il a la possibilité d'ajourner le versement de sa rente AVS, de 1 an au minimum à 5 ans maximum, ou de travailler tout en touchant sa retraite. Les cotisations versées après avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite sont des cotisations de solidarité et n'influenceront pas le montant de la prestation AVS sauf si l'employé décide de cotiser sur l'entier de son salaire.

4.13 Cotisations AVS

En continuant à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite, les cotisations AVS, AI et APG sont dues. L'assurance chômage n'est cependant plus payée car dès que l'employé a atteint l'âge légal de la retraite, celui-ci n'a plus le droit aux indemnités de chômage.

Les cotisations sont, en général, prélevées sur la partie du revenu qui dépasse une franchise de 1'400.- par mois, respectivement 16'800.- par an.

Le salarié ayant atteint l'âge de la retraite a tout de même la possibilité de cotiser sur l'entier de son salaire afin d'augmenter le montant de sa rente. Il doit annoncer sa volonté de renoncer à la franchise de CHF 1'400.-/mois à son employeur dans les délais suivants :

- Avant le premier salaire de l'année si le salarié a déjà atteint l'âge de la retraite
- Avant le 1^{er} salaire qui suit l'anniversaire de l'âge de la retraite.

Ce choix devra être renouvelé ou non avant le premier salaire de chaque année civile.

Vous devrez porter une attention particulière à vos collaboratrices nées entre 1961 et 1964 qui font partie de la génération transitoire. Un [calculateur](#) est mis à votre disposition sur le site de l'OCAS.

4.14 Cotisation de prévoyance professionnelle



En règle générale, la rente du deuxième pilier est versée à l'âge légal de la retraite. Toutefois, les institutions de prévoyance autorisent l'ajournement du versement jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum. Durant ce laps de temps, l'employé continue à cotiser au maximum pour l'épargne et plus modestement pour le risque pur. La cotisation s'éteint à la fin du mois de la date anniversaire de l'assuré.

4.15 Cotisation assurance perte de gain maladie

Il est mis d'office un terme à l'assurance d'une indemnité journalière dès la cessation de l'activité lucrative ou dès que l'employé a atteint l'âge de la retraite.

Cependant la couverture est prolongée au-delà de l'âge AVS et ce jusqu'à 70 ans si le salarié continue son activité. Toutefois, passé l'âge de la retraite AVS, l'assureur Philos versera au maximum 180 indemnités journalières.

Le salaire brut déclaré à l'AVS et la part non soumise AVS (maximum CHF 16'800.-/an ou CHF 1'400.-/mois par personne) font partie du salaire déterminant pour calculer la cotisation de l'assurance perte de gain maladie.

4.16 Cotisations assurance accident

La cotisation continue d'être prélevée sur le salaire brut de l'employé.

5 Collaborateurs familiaux agricoles (CFA)

Qui sont les collaborateurs familiaux selon la LFA ?

Le ou la conjoint(e), les parents de l'exploitant en ligne directe ascendante ou descendante (fils, filles, père et mère), ainsi que les belles-filles et les beaux-fils de l'exploitant qui, selon toute vraisemblance, reprendront l'entreprise pour l'exploiter personnellement. Ces personnes sont considérées comme des collaborateurs familiaux.

Font exception :

- Les beaux-fils/belles-filles (enfants du conjoint) sans lien de sang avec l'exploitant ;
- Les enfants de l'exploitant mais uniquement durant la période de leur apprentissage au sein de l'exploitation ;
- Les SA ou Sàrl.

Les membres de la famille selon la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture travaillant sur l'exploitation agricole sont réputés avoir un statut d'indépendant.

5.9 Cotisations AVS, AI, APG, AMAT, AC, AF

Concernant les cotisations AVS/AI/APG et Amat, celles-ci correspondent aux cotisations prélevées pour l'ensemble des salariés. Il s'agit de cotisations paritaires.

Cotisations à l'assurance chômage et aux allocations familiales

Les membres de la famille travaillant dans l'exploitation agricole assimilés à des agriculteurs indépendants par la LFA art. 1a, al. 2 let. a et b et art. 2 al. 2 let b LACI **ne sont pas tenus de cotiser**.

Selon l'art. 1 al. 2 du règlement sur les allocations familiales dans l'agriculture, **le conjoint du propriétaire de l'exploitation** – qu'il s'agisse de la propriété, de la copropriété ou de la propriété en main commune – **n'est pas réputé travailleur agricole**.

L'épouse, ainsi que les autres membres de la famille de l'exploitant qui sont assimilés à des agriculteurs indépendants, **ne sont pas tenus de cotiser à l'assurance chômage, ni aux allocations familiales**.

5.10 Assurance accidents

Conformément à l'art. 2.1, let. a de l'ordonnance sur l'assurance accidents, les collaborateurs familiaux ne sont pas assurés à titre obligatoire à la LAA.

Ils doivent activer le risque accident auprès de leur caisse maladie afin que celle-ci leur rembourse les frais médicaux liés à un accident. Le remboursement se fait après déduction de la franchise et de la quote-part afférentes à leur contrat d'assurance maladie de base.

5.11 Assurance perte de gain maladie et accident

La couverture auprès de la caisse maladie de base **ne couvrira pas** une éventuelle perte de gain suite à une incapacité de travail liée à une maladie ou à un accident. Pour cela, peut être contractée une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie et d'accident à titre individuel auprès de la caisse maladie-accident Philos. AgriGenève est à votre disposition pour établir une proposition de contrat.

5.12 Prévoyance professionnelle facultative

Peuvent demander d'adhérer à la prévoyance professionnelle facultative, au plus tôt le 1^{er} janvier qui suit le 17^{ème} anniversaire, les personnes suivantes :

- l'exploitant agricole;
- les membres suivants de la famille d'un exploitant agricole, qui travaillent dans son entreprise :
 - son conjoint, pour autant qu'il ait un revenu propre déclaré à l'AVS ;
 - les parents de l'exploitant en ligne directe, ascendante ou descendante, ainsi que les conjoints de ses parents ;
 - les gendres et les belles-filles de l'exploitant qui, selon toute vraisemblance, reprendront l'entreprise pour l'exploiter personnellement.

Pour information, les frères et sœurs de l'exploitant qui travaillent sur l'exploitation sont affiliés en tant que salariés de l'entreprise.

La Prévoyance Professionnelle Facultative (PPF) est suffisamment souple pour s'adapter à chaque situation particulière.



La FRP offre des solutions adaptées au monde agricole : la couverture pourra comporter uniquement des prestations de risque (rente en cas d'invalidité et capital en cas de décès), ou combiner prestations de risque et constitution d'épargne en vue de la retraite. Il est possible de moduler les prestations de risque et le niveau de l'épargne, pour permettre à chacun de couvrir ses propres besoins de prévoyance, dans la limite du budget disponible.

L'indépendant assuré en prévoyance professionnelle de cette manière bénéficie des avantages liés à la prévoyance professionnelle, en particulier la possibilité de procéder à des rachats, élément appréciable dans le cas d'une épargne vieillesse lacunaire, rachats permettant par ailleurs d'optimiser sa charge fiscale puisque totalement déductible fiscalement ainsi que les cotisations annuelles.

6 Chèque emploi

Votre temps est précieux, ne le perdez pas en tracasseries administratives.

Vous engagez du personnel pour les vendanges, cueillettes ou effeuilles ?



Embauchez sans vous préoccuper des contraintes administratives !

[Adhérez](#) au service « **Chèque Emploi** » proposé aux membres d'AgriGenève.

Nous nous chargeons de déclarer vos employés auprès des assurances sociales obligatoires, nous déposons les demandes d'autorisation de travail et éditons les fiches de paie, vous n'avez plus qu'à verser les salaires.

7 Jours fériés à Genève 2026

- Nouvel An, jeudi 1^{er} janvier ;
- Vendredi-Saint, vendredi 3 avril ;
- Lundi de Pâques, lundi 6 avril ;
- Jeudi de l'Ascension, jeudi 14 mai ;
- Lundi de Pentecôte, lundi 25 mai ;
- Fête Nationale, samedi 1^{er} août ;
- Jeûne Genevois, jeudi 10 septembre ;
- Noël, vendredi 25 décembre ;
- Restauration de la République, jeudi 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le lendemain de ce jour est déclaré férié.

Le 1^{er} mai est un jour chômé, si votre employé (e) souhaite prendre congé ce jour-là, il doit lui être octroyé mais déduit de son solde de vacances.

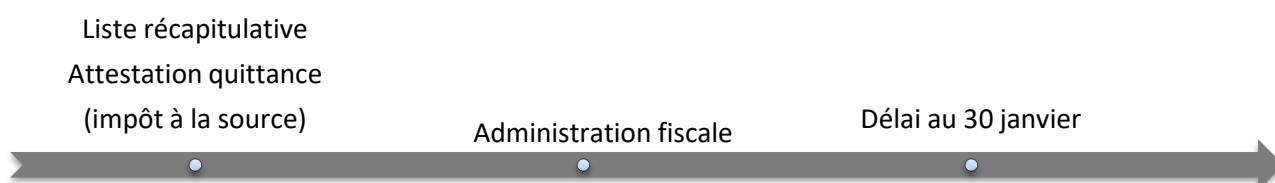
8 Délais de retour des décomptes finaux

Tout le personnel soumis doit être déclaré sur votre attestation des salaires AVS.



Attention, les employeurs inscrits à la NODE doivent envoyer une copie de leur attestation des salaires transmis à l'OCAS.

Tout le personnel soumis à l'impôt à la source doit être déclaré sur la liste récapitulative.

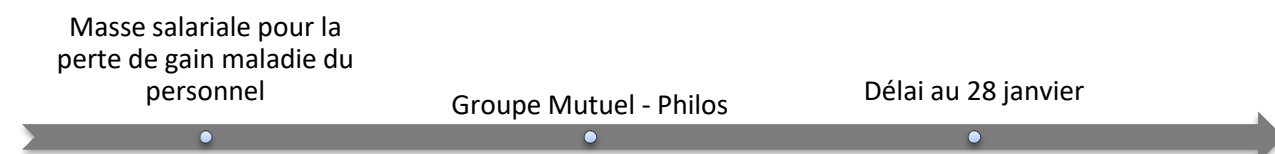


Tout le personnel extra-familial est soumis à l'assurance accidents et doit être déclaré sur le questionnaire assurances LAA.

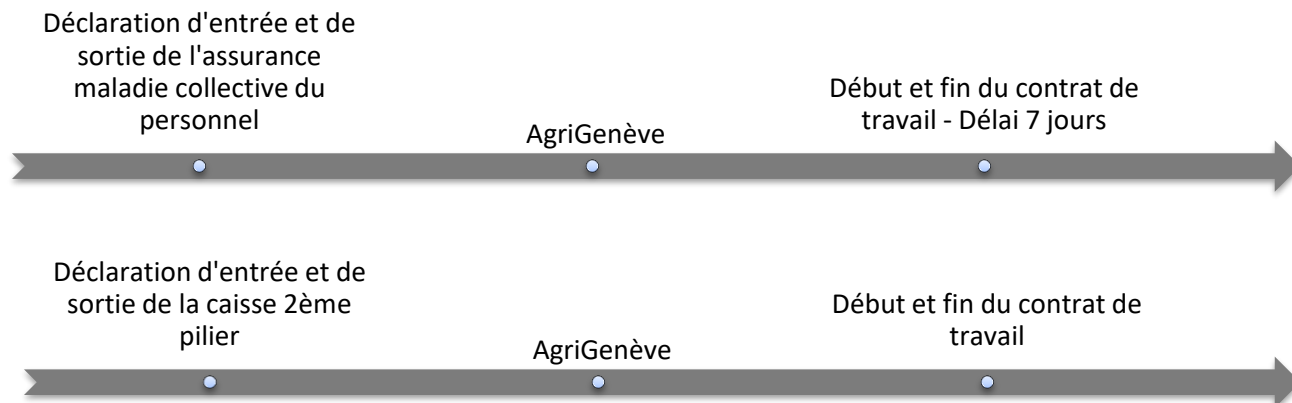
Tout le personnel extra-familial est soumis au 2^{ème} pilier selon les conditions expliquées dans notre mémento et doit être déclaré sur le questionnaire assurances LPP.



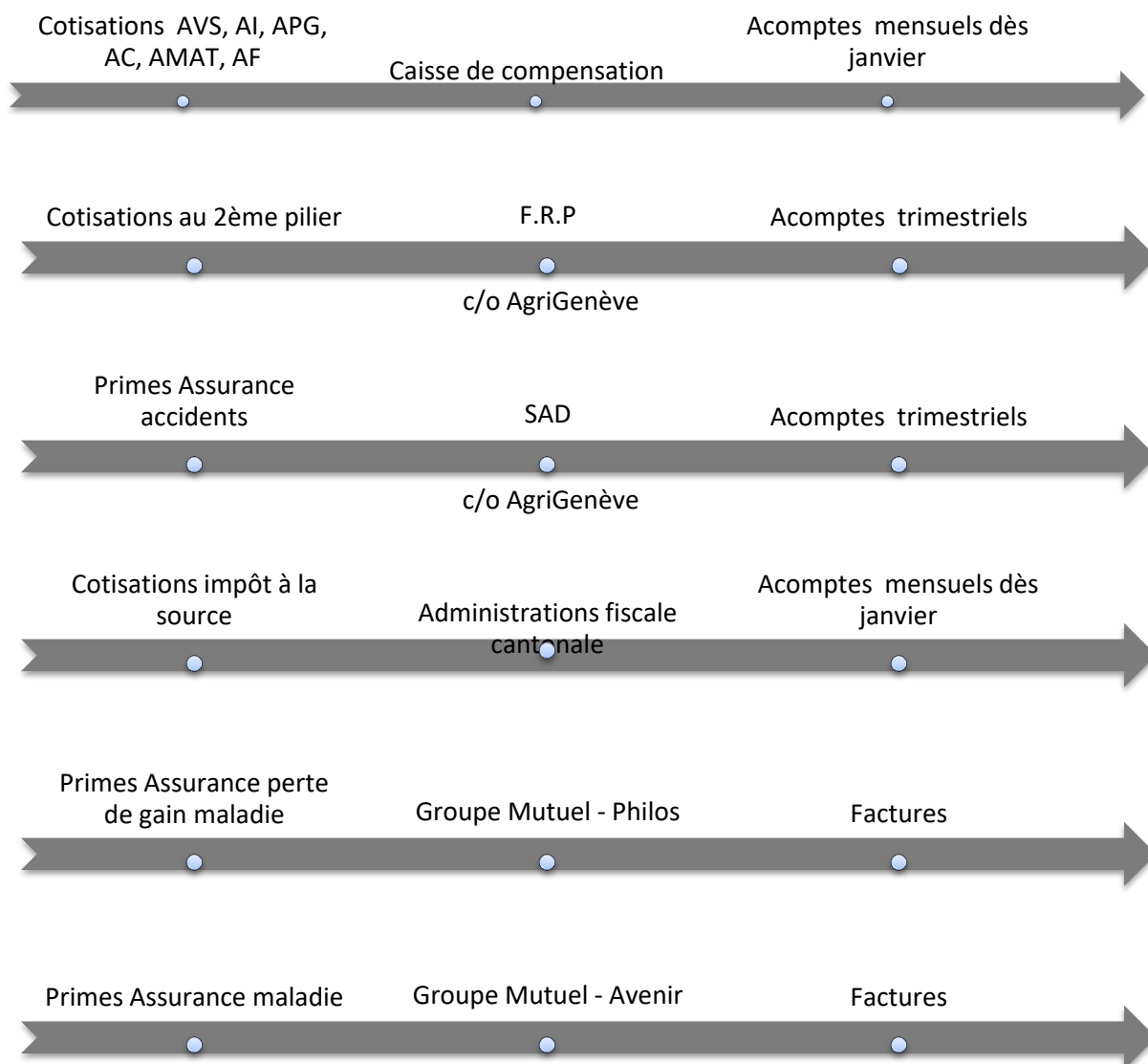
Tout le personnel extra familial ayant travaillé plus de trois mois consécutifs est soumis à la perte de gain maladie et doit figurer sur le questionnaire transmis par le Groupe Mutuel au mois de décembre.



9 Annonces d'entrée et de sortie des contrats d'assurances



10 Échéances de paiement des acomptes



11 Glossaire

AELE	Association Européenne de Libre Echange
AI	Assurance Invalidité
AFC	Administration Fiscale Cantonale
APG	Allocation Perte de Gain
AVS	Assurance Vieillesse et Survivants
CTT	Contrat Type de Travail
FRP	Fondation Rurale de Prévoyance
FRV	Fondation Rurale Vaudoise
LAA	Loi sur l'Assurance Accidents
LAFam	Loi sur les Allocations Familiales
LFA	Loi sur les allocations Familiales dans l'Agriculture
LPP	Loi sur la Prévoyance Professionnelle
OCAS	Office Cantonal des Assurances Sociales
OCPM	Office Cantonal de la Population et des Migrations
SA	Société Anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SAD	Société d'Assurance Dommages

12 Sites Internet – Références

<https://www.agrigeneve.ch/>

<https://www.ocas.ch/>

<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home.html>

<https://www.ge.ch/organisation/service-assurance-maladie>

<https://www.ge.ch/impot-source>

<https://www.ge.ch/organisation/office-cantonal-population-migrations>

<https://www.groupemutuel.ch/fr/entreprises.html>

13 Contacts

AgriGenève

Main-d'œuvre - Assurances



Contact AgriGenève : Caroline Cibeira - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

LPP – Comptabilité



Contact AgriGenève : Christine Raison - 022.939.03.06 - raison@agrigeneve.ch