

2.01 Cotisations



Cotisations salariales à l'AVS, à l'AI et aux APG

Etat au 1^{er} janvier 2019



En bref

Les personnes qui exercent une activité lucrative en Suisse paient des cotisations à l'AVS, à l'AI et aux APG prélevées sur leur salaire. Sont également tenues de cotiser, à certaines conditions, les personnes qui travaillent à l'étranger pour le compte d'employeurs établis en Suisse.

Le présent mémento informe les employeurs sur les questions ayant trait aux cotisations à l'AVS, à l'AI et aux APG.

Obligation de cotiser

1 Quand commence l'obligation de cotiser ?

Les personnes exerçant une activité lucrative sont tenues de payer des cotisations à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où elles ont atteint l'âge de 17 ans.

Exemple : une apprentie qui fête ses 17 ans le 15 août 2019 paiera des cotisations dès le 1^{er} janvier 2020.

Année de naissance	Années civiles			
	2019	2020	2021	2022
2001	soumis	soumis	soumis	soumis
2002	non soumis	soumis	soumis	soumis
2003	non soumis	non soumis	soumis	soumis
2004	non soumis	non soumis	non soumis	soumis

Les membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise familiale paient des cotisations sur leur salaire en espèces jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent l'âge de 20 ans. Après cette date, ils cotisent également sur leur salaire en nature (nourriture et logement par ex.).

Les membres de la famille qui continuent d'y travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite (64 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes) paient à nouveau les cotisations uniquement sur le salaire en espèces (après déduction du montant de la franchise, selon les ch. 14 ss).

Les apprentis paient des cotisations aussi bien sur le salaire en espèces que sur le salaire en nature à partir du 1^{er} janvier qui suit leur 17^e anniversaire.

2 Quand prend fin l'obligation de cotiser ?

L'obligation de cotiser prend fin lorsque le salarié cesse d'exercer une activité lucrative.

Les personnes qui cessent de travailler avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite doivent cotiser en tant que personnes sans activité lucrative (voir mémento 2.03 – *Cotisations des personnes sans activité lucrative à l'AVS, à l'AI et aux APG*).

Les personnes qui continuent d'exercer une activité lucrative au-delà de l'âge de la retraite restent soumises à l'obligation de cotiser, tout en bénéficiant d'une franchise (voir ch. 14 ss).

L'âge ordinaire de la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes.

3 Quels sont les taux de cotisation ?

Taux de cotisation	
AVS	8,40 %
AI	1,40 %
APG	<u>0,45 %</u>
Total	10,25 %

En votre qualité d'employeur, vous déduisez du salaire la moitié de la cotisation (5,125 %) et vous la versez, avec votre propre part (également 5,125 %), à votre caisse de compensation. A ces 10,25 % s'ajoute la cotisation due à l'assurance-chômage (voir mémento 2.08 – *Cotisations à l'assurance-chômage*).

Les caisses de compensation perçoivent en sus une contribution aux frais d'administration qui est à votre charge.

Les personnes dont l'employeur n'a pas l'obligation de cotiser (les ambassades, par ex.) paient en règle générale leurs cotisations elles-mêmes, au même taux que les employeurs et les salariés.

Perception des cotisations

4 Comment la caisse de compensation fixe-t-elle les cotisations selon la procédure ordinaire ?

Les caisses de compensation fixent les acomptes de cotisations, à savoir des cotisations provisoires basées sur la somme estimée des salaires. Il est donc important que vous remettiez à votre caisse de compensation tous les documents pouvant lui être utiles pour fixer ces acomptes. Dès que la somme des salaires subit une variation importante, vous devez en informer la caisse de compensation.

Les cotisations définitives sont fixées ultérieurement sur la base de votre décompte, qui doit parvenir à la caisse de compensation au plus tard le 30 janvier qui suit la fin de l'année de cotisation. Si vous ne respectez pas ce délai, vous devrez payer des intérêts moratoires sur une éventuelle différence. Beaucoup de caisses de compensation peuvent aussi recevoir le décompte par voie électronique (procédure unifiée de communication des salaires PUCS, www.swissdec.ch).

La caisse de compensation calcule la différence entre les acomptes de cotisations payés et les cotisations définitives.

- Si les acomptes payés sont plus élevés que les cotisations définitives, la caisse de compensation rembourse la différence.
- Si les acomptes payés sont moins élevés que les cotisations définitives, la caisse de compensation facture la différence.

La caisse de compensation peut, à certaines conditions, vous autoriser à payer les cotisations effectives et non provisoires. Mais cela n'est possible que si le paiement ponctuel des cotisations est garanti.

5 Quand dois-je payer les cotisations ?

Vous devez payer les cotisations trimestriellement lorsque la somme annuelle des salaires ne dépasse pas 200 000 francs et mensuellement lorsqu'elle est supérieure à ce montant. Le dernier délai de paiement est le 10^e jour qui suit respectivement la fin du trimestre ou la fin du mois.

Exemple : les cotisations du 1^{er} trimestre doivent être payées le 10 avril au plus tard.

Si les acomptes payés sont inférieurs aux cotisations définitives, vous recevrez une facture payable à 30 jours. Le délai correspond non pas à un mois, mais à 30 jours exactement. Il ne peut pas être étendu, mais il est prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié. Le délai de 30 jours débute non pas au moment où vous recevez la facture, mais le lendemain de son établissement par la caisse de compensation. Celle-ci indique sur la facture la date à laquelle le montant doit figurer sur son compte.

Les cotisations sont considérées comme payées non pas lorsque l'ordre de paiement a été effectué, mais lorsque le montant se trouve sur le compte de la caisse de compensation. Un intérêt moratoire annuel de 5 % est perçu – à votre charge – si les cotisations ne sont pas payées à temps.

6 Comment se calculent les cotisations selon la procédure simplifiée ?

La procédure de décompte simplifiée est inscrite dans la loi fédérale sur la lutte contre le travail au noir (LTN). Vous n'êtes pas obligé de recourir à cette procédure, mais elle facilite le décompte des cotisations aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/allocations familiales) et le calcul de l'impôt à la source. La procédure vise principalement les rapports de travail de brève durée ou de faible importance, comme c'est généralement le cas dans les ménages, par exemple.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- le salaire de chaque employé ne doit pas dépasser 21 330 francs par an ;
- le total des salaires versés ne doit pas dépasser 56 880 francs par an (deux fois le montant de la rente de vieillesse annuelle maximale de l'AVS) ;
- les salaires sont décomptés selon la procédure simplifiée pour tous les salariés.

Cette procédure n'est toutefois pas ouverte :

- aux sociétés de capitaux (SA, Sarl, etc.) et aux sociétés coopératives ;
- au conjoint et aux enfants de l'employeur occupés dans l'entreprise.

Vous annoncez votre choix de cette procédure à votre caisse de compensation et cette dernière sera votre interlocutrice principale en ce qui concerne la procédure simplifiée. Le décompte et le paiement des cotisations sociales et de l'impôt à la source ne se font qu'une fois par an (voir mémento 2.07 – *Procédure de décompte simplifiée pour les employeurs*).

Intérêts

7 Quand dois-je payer des intérêts moratoires ?

Les intérêts moratoires sont prélevés en cas retard dans le décompte ou le paiement des cotisations ; ils ne sont pas liés à une faute ou à une sommation.

Concerne	Paiement non parvenu jusqu'au	Les intérêts courent dès le
Acomptes de cotisations ou cotisations effectives	30 jours après la fin du mois ou du trimestre	1 ^{er} jour qui suit la fin du mois ou du trimestre
Décompte	30 janvier qui suit la fin de l'année de cotisation	1 ^{er} janvier qui suit la fin de l'année de cotisation
Différence entre les acomptes de cotisations et les cotisations définitives	30 ^e jour après la facturation	1 ^{er} jour qui suit la facturation
Cotisations arriérées des années précédentes		1 ^{er} janvier qui suit la fin de l'année de cotisation concernée

8 Quand puis-je bénéficier d'intérêts rémunérateurs ?

En général, des intérêts rémunérateurs sont versés sur des cotisations payées et non dues qui doivent être remboursées ou compensées par la caisse de compensation. Les intérêts courent depuis le 1^{er} janvier qui suit la fin de l'année civile au cours de laquelle les cotisations non dues ont été payées jusqu'au remboursement complet.

La caisse de compensation compétente verse des intérêts rémunérateurs si les acomptes de cotisations payés sont plus élevés que les cotisations définitives et qu'elle n'a pas remboursé la différence dans le délai de 30 jours à compter de la réception du décompte. Les intérêts courent dès le moment où le décompte complet est parvenu à la caisse.

9 Comment se calculent les intérêts ?

Les intérêts sont calculés par jour (un mois valant 30 jours, une année 360 jours). Le taux d'intérêt, unique, est de 5 %.

Exemple : le décompte pour l'année 2018 est arrivé à la caisse de compensation dans les délais, soit le 30 janvier 2019. Mais le paiement de la différence entre les acomptes de cotisations et les cotisations définitives a été crédité sur le compte de la caisse de compensation le 28 mars au lieu du 25 mars :

- Acomptes de cotisations payés : 40 000 francs
- Cotisations définitives : 100 000 francs
- Différence entre les acomptes payés et les cotisations définitives : 60 000 francs
- Date de facturation par la caisse de compensation : 22 février 2019
- Date de réception par l'employeur : 25 février 2019
- Date de réception du paiement par la caisse de compensation : 28 mars 2019
- Période de calcul des intérêts moratoires du 23 février au 28 mars (36 jours) :
 $60\,000 \text{ francs} \times (36 \text{ jours} / 360 \text{ jours}) \times 5 \% = 300.00 \text{ francs}$

Salaire déterminant

10 Quelles rémunérations font partie du salaire déterminant ?

- a) le salaire horaire, journalier, hebdomadaire, mensuel, etc., ou aux pièces (à la tâche), y compris les primes et les indemnités pour heures supplémentaires, de remplacement ou de nuit ;
- b) les allocations de résidence et de renchérissement ;
- c) les gratifications, les cadeaux pour ancienneté, les primes de fidélité, de risques ou au rendement et les indemnités analogues ;
- d) les avantages appréciables en argent provenant de participations de collaborateurs ; la valeur et le moment de la perception des cotisations sur ces avantages sont déterminés d'après les dispositions relatives à l'impôt fédéral direct ;
- e) les bénéfices, jusqu'au montant du salaire usuel dans la branche d'activité, des salariés titulaires de droits de participation qui ne perçoivent pas de salaire ou un salaire inhabituellement bas pour le travail effectué, et qui touchent simultanément des dividendes manifestement disproportionnés ;

- f) les revenus des commanditaires résultant de rapports de travail qui les lient à la société en commandite ;
- g) les pourboires ou taxes de service, s'ils représentent une part importante du salaire ;
- h) les prestations en nature ayant un caractère régulier, comme la nourriture et le logement (voir ch. 12), l'utilisation à des fins privées de voitures de service, la mise à disposition d'un logement de service, etc. ;
- i) les provisions et les commissions ;
- j) les tantièmes, les indemnités fixes et les jetons de présence des membres de l'administration et des organes dirigeants ;
- k) le revenu des membres des autorités de la Confédération, des cantons et des communes ;
- l) les émoluments et les indemnités fixes touchés par des assurés dont l'activité est régie par le droit public ;
- m) les honoraires des chargés de cours et des autres personnes qui, dans l'enseignement, sont rétribuées d'une manière analogue ;
- n) le salaire qui continue d'être versé en cas d'accident ou de maladie (excepté les prestations d'assurance) ;
- o) le salaire qui continue d'être versé et les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ;
- p) les prestations de l'employeur consistant à prendre en charge les cotisations à l'AVS, à l'AI, aux APG et à l'AC dues par les salariés ainsi que leurs impôts ; est exceptée la prise en charge des cotisations dues par les salariés sur les prestations en nature et les salaires globaux ;
- q) les indemnités de vacances ou pour jours fériés ;
- r) les prestations versées par l'employeur lors de la cessation des rapports de service, si elles ne sont pas exceptées du salaire déterminant (voir *mémento 2.05 – Rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail*) ;
- s) les indemnités journalières de l'AC et les indemnités en cas d'insolvabilité ;
- t) la part du salaire versée en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'arrêt de travail pour cause d'intempéries au sens de l'AC (voir *mémento 2.11 – Obligation de cotiser sur les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'intempéries*) ;
- u) les indemnités journalières de l'AI ;
- v) les indemnités journalières de l'assurance militaire ;
- w) les indemnités versées par les employeurs pour les frais de déplacement habituels des employés du domicile au lieu de travail et pour les frais de repas habituels.

11 Quelles rémunérations ne font pas partie du salaire déterminant ?

- a) la solde militaire, la solde pour les personnes servant dans la protection civile et l'argent de poche des personnes servant dans le service civil ; les indemnités analogues à la solde dans les services publics du feu, jusqu'à 5 000 francs, et les indemnités de cours pour les moniteurs et monitrices des jeunes tireurs ;
- b) les prestations d'assurance en cas d'accidents, de maladie ou d'invalidité ;
- c) les prestations d'aide sociale et celles des organisations d'entraide (Pro Juventute, organisations religieuses, Pro Infirmis, etc.) ;
- d) les prestations réglementaires d'une institution de prévoyance professionnelle, si le bénéficiaire a un droit propre envers l'institution lors de la réalisation de sa prévoyance ou lors de la dissolution de l'institution de prévoyance ;
- e) les allocations familiales (allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle, de ménage, de mariage et de naissance) conformes à l'usage local ou professionnel ;
- f) les versements réglementaires effectués par les employeurs à des institutions de prévoyance exonérées d'impôt ;
- g) les contributions des employeurs aux primes d'assurance-maladie et accidents du personnel, à condition qu'elles soient versées directement à l'assureur et que tous les salariés soient traités de la même manière ;
- h) les contributions des employeurs aux caisses de compensation pour allocations familiales, si tous les salariés sont traités de la même manière ;
- i) les prestations versées lors du décès de proches parents ou aux survivants des salariés ;
- j) les indemnités de déménagement en cas de changement de domicile pour des raisons professionnelles ;
- k) les cadeaux de fiançailles et de mariage ;
- l) les primes pour la réussite d'examens professionnels jusqu'à concurrence de 500 francs ;
- m) les dons des employeurs à l'occasion d'un anniversaire de l'entreprise (au plus tôt 25 ans après la fondation de l'entreprise, puis à 25 ans d'intervalle) ;
- n) les prestations de l'employeur, telles que la prise en charge de frais médicaux, pharmaceutiques, d'hôpital ou de cure qui ne sont pas pris en charge par l'assurance obligatoire des soins, si tous les salariés sont traités de la même manière ;

- o) les cadeaux en nature dont la valeur ne dépasse pas 500 francs par an ;
- p) les prestations destinées à permettre la formation ou le perfectionnement professionnel. Mais elles ne sont exceptées du revenu provenant d'une activité lucrative que si la formation ou le perfectionnement sont étroitement liés à l'activité professionnelle du bénéficiaire ;
- q) les prestations d'assistance extraordinaires de l'employeur pour atténuer une situation de détresse financière du salarié (si la couverture de ses besoins vitaux n'est pas assurée).

12 Les prestations en nature font-elles partie du salaire déterminant ?

Les prestations en nature constituent la partie du salaire qui n'est pas versée en espèces. Lorsque le personnel de l'entreprise (membres de la famille de l'exploitant inclus) et le personnel de maison touchent des prestations en nature, celles-ci sont évaluées de la manière suivante :

Prestation en nature	par jour		par mois	
Petit-déjeuner	CHF	3.50	CHF	105.–
Repas de midi	CHF	10.–	CHF	300.–
Repas du soir	CHF	8.–	CHF	240.–
Logement	CHF	11.50	CHF	345.–
Nourriture et logement	CHF	33.–	CHF	990.–

Si la nourriture et le logement sont octroyés non seulement aux salariés mais aussi aux membres de leur famille, les suppléments suivants s'ajoutent :

- pour chaque membre adulte de la famille vivant avec le salarié, le même montant que pour celui-ci ;
- pour chaque enfant vivant avec le salarié, la moitié du montant accordé à celui-ci.

Les prestations en nature d'un autre genre sont évaluées au cas par cas par la caisse de compensation.

13 Quels sont les salaires minimaux des membres de la famille collaborant à l'exploitation agricole ?

Si vous êtes propriétaire d'une exploitation agricole, les salaires mensuels globaux (en espèces et en nature) des membres de votre famille qui y travaillent sont les suivants :

- 2 070 francs pour les personnes seules ;
- 3 060 francs pour les personnes mariées (si les deux conjoints travaillent à plein temps dans l'entreprise, le montant de 2 070 francs s'applique pour chacun d'eux). Ce point ne concerne pas le conjoint de l'exploitant lui-même ;
- 690 francs pour l'entretien de chaque enfant mineur.

Cotisations des bénéficiaires de rente AVS

14 Les bénéficiaires de rente AVS doivent-ils payer des cotisations ?

Les personnes qui exercent une activité lucrative après avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite continuent de cotiser à l'AVS, à l'AI et aux APG, mais plus à l'assurance-chômage (AC). Elles bénéficient d'une franchise.

15 Quel est le montant de la franchise ?

Les personnes qui continuent d'exercer une activité lucrative après avoir atteint l'âge de la retraite bénéficient d'une franchise de 1 400 francs par mois ou de 16 800 francs par an ; les cotisations sont prélevées sur la partie du revenu de leur activité lucrative qui dépasse ces montants. Si la personne travaille simultanément pour plusieurs employeurs, la franchise s'applique à chaque emploi.

Exemple

- Lorsqu'une personne travaille pour les entreprises A et B, le décompte est le suivant :

	Entreprise A	Entreprise B
Salaire mensuel	CHF 1 600.–	CHF 1 500.–
Franchise	- CHF 1 400.–	- CHF 1 400.–
Salaire soumis	CHF 200.–	CHF 100.–

- Lorsque la personne exerce plusieurs activités qui sont rémunérées par des services distincts du même employeur et font l'objet de décomptes séparés avec la caisse de compensation, la franchise vaut pour chaque rémunération.

- Ainsi, si une personne est rémunérée par le service de production du siège central d'une entreprise et qu'elle perçoit un deuxième salaire en qualité de concierge d'une succursale, la franchise vaut pour chaque salaire. En tant qu'employeur, vous pouvez choisir entre la franchise mensuelle et la franchise annuelle.

16 Quel est le montant de la franchise mensuelle ?

Si vous choisissez la franchise mensuelle, vous déduisez le montant de 1 400 francs du salaire mensuel de votre employé. Si par exemple le salaire mensuel de la personne exerçant une activité lucrative à l'âge de la retraite se monte à 5 500 francs, seuls 4 100 francs sont soumis à cotisations. Si l'emploi commence ou prend fin au cours d'un mois civil, la franchise n'est pas fractionnée.

17 Exemples de calcul de la franchise mensuelle

Une personne quitte l'entreprise C le 6 avril et entre au service de l'entreprise D le 23 avril ; le décompte est le suivant :

	Entreprise C du 1 ^{er} au 6 avril	Entreprise D du 23 au 30 avril
Salaire pour le mois d'avril	CHF 1 600.–	CHF 2 100.–
Franchise	- CHF 1 400.–	- CHF 1 400.–
Salaire soumis	CHF 200.–	CHF 700.–

En cas de rémunération hebdomadaire, à la quinzaine, pour quatre semaines ou pour toute autre fraction de mois, la franchise ne peut être déduite qu'une fois par mois. Exemple de décompte salarial pour une bénéficiaire de rente AVS rémunérée à la quinzaine :

le vendredi 2 août	CHF	700.–
le vendredi 16 août	CHF	700.–
le vendredi 30 août	CHF	700.–
	CHF	<u>2 100.–</u>
Franchise	- CHF	1 400.–
Salaire soumis	CHF	<u>700.–</u>

18 Quel est le montant de la franchise annuelle ?

Lorsque vous optez pour la franchise annuelle, vous déduisez du salaire annuel le montant de 16 800 francs. Si la période de travail ne s'étend pas sur toute l'année civile, mais sur plus d'un mois, la franchise se calcule proportionnellement à la fraction d'année en question, soit 1 400 francs par mois civil entier ou entamé.

Exemple : la période considérée pour un bénéficiaire de rente qui travaille du 30 mars au 6 juin est de quatre mois, puisque mars et juin comptent comme mois entiers. La franchise se monte donc à 4 x 1 400 francs, soit 5 600 francs.

19 Exemple de calcul de la franchise annuelle

Les personnes ayant atteint l'âge de la retraite qui exercent simultanément une activité indépendante et une activité dépendante bénéficient de la franchise pour chacune de ces activités.

Exemple : un commerçant poursuit l'exploitation de son commerce après avoir atteint l'âge de 65 ans. En outre, il est membre du conseil d'administration d'une société anonyme. Le décompte est le suivant :

	Bénéfice net annuel du commerce	Rétribution d'administrateur
	CHF 30 500.–	CHF 18 000.–
Franchise	- CHF 16 800.–	- CHF 16 800.–
Montant soumis	CHF 13 700.–	CHF 1 200.–

Contributions sur les salaires minimes

20 Faut-il prélever des cotisations sur les salaires minimes ?

Lorsque le salaire déterminant ne dépasse pas, pour chaque emploi, la somme de 2 300 francs par année civile, les cotisations ne sont prélevées qu'à la demande de l'assuré.

En revanche, les cotisations sur les salaires versés aux personnes employées dans un ménage sont toujours dues. Les personnes qui obtiennent un revenu maximal de 750 francs, par an et par employeur, sont exemptées de cette réglementation jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elles atteignent l'âge de 25 ans. Elles peuvent néanmoins demander le versement des cotisations (voir mémento 2.06 – *Travail domestique*).

Quant aux personnes rémunérées par des producteurs de danse et de théâtre, des orchestres, des producteurs dans le domaine phonographique et audiovisuel, des radios et des télévisions ainsi que par des écoles dans le domaine artistique, elles doivent payer les cotisations dans tous les cas.

Cotisations prélevées sur le salaire différé

21 Qu'entend-on par salaire différé ?

On parle de salaire différé lorsque le salaire n'est pas versé immédiatement à la fin de la période pour laquelle il est dû. C'est le cas notamment des parts aux bénéficiaires, des commissions, des gratifications, des honoraires d'administrateurs ou des tantièmes.

22 Comment est déterminée l'obligation de cotiser ?

L'élément déterminant pour l'obligation de cotiser sur le salaire différé est la période où le travail a été fourni et non la date à laquelle ce salaire est versé.

Les cotisations sont donc dues si les bénéficiaires du salaire différé étaient assurés et tenus de cotiser lorsqu'ils ont fourni le travail en question.

Exemple : un adolescent commence un apprentissage le 1^{er} mai 2018 et atteint l'âge de 17 ans le 1^{er} octobre 2018. Il doit donc payer des cotisations à partir du 1^{er} janvier 2019. En mai 2019, il reçoit une gratification pour sa première année d'apprentissage. Seuls les 1/3 de cette gratification sont soumis à cotisations, soit la part correspondante aux mois de janvier à avril 2019.

23 Quelle est la date déterminante pour le calcul des cotisations ?

L'élément déterminant pour le calcul des cotisations sur le salaire différé est la date à laquelle le salaire est versé et non pas la période où le travail a été fourni. Les cotisations se calculent donc selon les taux, les franchises et les plafonds en vigueur à la date du versement du salaire différé.

24 Quand dois-je indiquer séparément les salaires différés ?

Vous devez indiquer séparément les salaires différés :

- lorsque l'assuré n'est plus lié à votre entreprise par des rapports de travail pendant l'année du versement du salaire ;

- Lorsque les dispositions concernant l'obligation de cotiser ont subi une modification entre la période à laquelle se rapporte le salaire et la date de son versement.

Dans tous ces cas, vous devez indiquer de façon précise, dans la colonne « durée de cotisations », les mois auxquels les versements de salaires différés se rapportent, en les séparant par année civile. Ce n'est qu'à cette condition que la caisse de compensation pourra inscrire correctement le revenu sur le compte individuel de l'assuré, afin que ce dernier ne subisse aucun préjudice lors du calcul de sa rente.

Vous n'êtes pas tenu d'indiquer séparément dans votre déclaration les salaires différés qui ne sont pas mentionnés ci-dessus. Vous pouvez les déclarer avec les salaires versés pour l'année civile en cours.

Sur demande écrite du salarié, la caisse de compensation peut déplacer l'inscription d'un revenu déjà inscrit dans l'année de réalisation du salaire et l'inscrire dans l'année où l'activité lucrative a été exercée. Le salarié doit pour cela apporter la preuve que le revenu soumis à cotisations est le produit d'une activité exercée au cours d'une année antérieure pour laquelle un montant inférieur à la cotisation minimale a été versé. La demande peut être déposée jusqu'à la survenance du cas d'assurance.

Cotisations prélevées sur les allocations du régime des APG et sur les indemnités journalières de l'AI, de l'AC et de l'assurance militaire

25 Dois-je payer des cotisations sur les allocations du régime des APG et sur les indemnités journalières ?

Oui. Les cotisations sont également dues sur les allocations pour perte de gain versées en cas de service ou de maternité ainsi que sur les indemnités journalières de l'AI, de l'AC et de l'assurance militaire, ces revenus faisant partie du salaire déterminant.

Pour l'assurance militaire, le décompte s'effectue selon les directives de cette assurance.

Pour les salariés dans l'agriculture qui font du service, la caisse de compensation rembourse également aux employeurs la cotisation qu'ils prélèvent conformément à la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA ; voir mémento 6.09 – *Allocations familiales dans l'agriculture*).

26 Mes salariés peuvent-ils demander à recevoir directement les allocations ?

La caisse de compensation ne verse des allocations directement aux salariés que dans des cas exceptionnels et avec votre assentiment. Ces versements directs sont également soumis à cotisations.

Renseignements et autres informations



Ce mémento ne fournit qu'un aperçu général. Pour le règlement des cas individuels, seules les dispositions légales font foi. Les caisses de compensation et leurs agences fournissent volontiers tous les renseignements utiles. Vous trouverez la liste complète des caisses de compensation sur le site www.avs-ai.ch.

Publié par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales.

Edition novembre 2018. Toute reproduction, même partielle, n'est autorisée qu'avec l'accord écrit du Centre d'information AVS/AI.

Ce mémento peut être obtenu auprès des caisses de compensation et de leurs agences ainsi qu'auprès des offices AI. Numéro de commande 2.01/f. Il est également disponible sous www.avs-ai.ch.

2.01-19/01-F