



Guide de l'employeur

**Gestion du personnel agricole
pour l'année 2025**

Table des matières

Introduction.....	5
Arrivée de l'employé	6
Engagement.....	6
Obligation d'annoncer un poste vacant	6
Contrat de travail.....	7
Autorisation de travail.....	8
Autorisation de travail format carte de crédit	8
Changement d'employeur.....	9
Départ de l'employé.....	9
Entrée en Suisse du personnel (COVID 19)	9
Annonce de l'employé à la caisse de compensation.....	10
Demande de carte AVS et annonce du personnel	10
Salaire déterminant – Revenus de minime importance.....	10
Assujettissement aux assurances sociales – Règles	11
Paiement des cotisations dans le pays de résidence	11
Activité salariée et activité indépendante.....	11
Chômage dans son pays de résidence.....	11
Transmission des données – paiement des cotisations	12
Taux de cotisations	12
Annonce de l'employé à l'administration fiscale cantonale	13
Détermination du barème – Impôt à la source.....	13
Changement de situation en cours d'année	13
Types de code d'imposition à la source	14
Enfants majeurs constituant une charge familiale.....	14
Exception : Emploi de courte durée dans l'agriculture	16
Révision de l'imposition à la source	17
Ce que ça change pour vous en tant qu'employeur	17
Ce que ça change pour vos employés	17
Comment l'employé peut-il demander une correction de son imposition à la source et dans quel délai	18
Fin d'assujettissement.....	19
Transmission des données – paiement des cotisations	19
Attestations quittances	19
Liste récapitulative	19
Annonce de l'employé aux assurances	20
Le personnel agricole doit être assuré comme suit	20
Assurance accidents LAA : SAD – FRV	21

Assurance perte de gain maladie : Groupe Mutuel Philos.....	21
Assurance maladie de base : Groupe Mutuel « Mutuel ».....	22
Les primes sont les suivantes	22
2 ^{ème} pilier – LPP : Fondation rurale de prévoyance.....	23
Affiliation	23
Taux de cotisations – risque et épargne.....	24
Calcul de cotisation et particularités.....	25
Salaire et conditions de travail.....	29
Nouveau contrat-type - Salaires minimaux.....	29
Salaires en espèces.....	29
Tarifs - travail à la tâche (par hectare)	29
Salaire en nature	30
Tableau des cotisations	31
Temps de travail	32
Durée du travail (art. 5 al. 1 CTT AGRI).....	32
La durée de présence sur l’entreprise (pause de midi non comprise).....	32
Les pauses : (art. 5 al. 5,6,7 CTT agriculture).....	33
La durée effective de travail.....	33
Heures supplémentaires : (art. 6 CTT-AGRI)	33
Devoir d’information	34
Incapacités de travail.....	35
Incapacité de travail liée à une maladie.....	35
Délai de carence à charge de l’employeur	35
Prise en charge de l’assurance	35
Incapacité de travail liée à un accident	36
Délai de carence à charge de l’employeur	36
Prise en charge de l’assurance	36
Suspension du prélèvement des cotisations LPP	37
Changement de situation familiale	38
Mariage	38
Grossesse.....	38
Délai de carence à charge de l’employeur	38
Prise en charge de l’assurance	38
Congé paternité ou congé de l’autre parent.....	39
Départ de l’employé.....	39
Licenciement	39
Résiliation du contrat de travail	39
Licenciement durant une incapacité de travail.....	40

Restrictions au droit de résilier un contrat de travail – incapacité de travail	40
Après le temps d’essai - Période de protection	40
Résiliation du contrat de travail par l’employé	40
Dernier salaire	41
Calcul des vacances	41
Devoir d’information - Sortie	41
Permis de travail.....	42
Assurances sociales	42
AVS.....	42
Allocations familiales.....	42
2 ^{ème} pilier - LPP	42
Impôt à la source	43
Chômage.....	43
Départ à la retraite – Rente AVS	44
Réforme de l’AVS (AVS 21)	44
Demande de rente AVS	44
Retraite anticipée	44
Retraite ajournée	44
Demande de rente 2 ^{ème} pilier LPP	45
Couverture assurance accidents	45
Travailler après avoir atteint l’âge de la retraite.....	46
Cotisations AVS.....	46
Ce que cela change pour vous en tant qu’employeur à partir du 1 ^{er} janvier. Erreur ! Signet non défini.	
Cotisation de prévoyance professionnelle	46
Cotisation assurance perte de gain maladie	46
Cotisations assurance accident	46
Collaborateurs familiaux agricoles (CFA).....	47
Cotisations AVS, AI, APG, AMAT, AC, AF	47
Assurance accidents	47
Assurance perte de gain maladie et accident	48
Prévoyance professionnelle facultative	48
Chèque emploi	49
Jours fériés à Genève	49
Délais de retour des décomptes finaux.....	50
Annonces d’entrée et de sortie des contrats d’assurances	51
Échéances de paiement des acomptes	51
Glossaire	52

Introduction

Pour répondre à vos attentes, nous avons conçu un mémento relatif à la gestion du personnel. Celui-ci englobe les diverses démarches à effectuer à l'engagement de votre collaborateur, durant son emploi jusqu'à la fin de son contrat, prise de retraite comprise. Vous trouverez dans ce mémento les outils nécessaires à la gestion des étapes clés dans vos rapports de travail.

Nous vous rendons attentifs au fait que 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 2025. *Le salaire horaire minimum passe à CHF 17.99 de l'heure pour le personnel non qualifié.* Les taux de prélèvements 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-vous référer à ceux-ci impérativement. Nous vous rappelons que le personnel d'un Manège n'est pas reconnu comme des ouvriers agricoles, c'est le *salaire minimum genevois qui s'applique, soit CHF 24.48 de l'heure dès le 1^{er} janvier 2025.*

Nous allons utiliser comme fil conducteur le cas de Sofia :

Sofia est de nationalité portugaise, elle est née le 22.11.1990, elle est célibataire et n'a pas de formation particulière en agriculture. Vous souhaitez l'engager comme ouvrière agricole sur votre exploitation pour une durée indéterminée.

Afin de traiter les cas d'incapacités de travail de cette employée durant son parcours professionnel, nous allons prendre les cas suivants :

- une incapacité de travail liée à une maladie
- une grossesse
- un accident suivi d'une incapacité de travail

Nous parlerons ensuite de la fin de son contrat de travail au sein de l'exploitation et de sa mise à la retraite.

Pour vous aider dans la lecture du document, les pictogrammes suivantes sont utilisés et signalent le suivi dans l'entreprise :



Sofia



Les personnes de contact



Les liens vers les documents à télécharger



Information importante



Modifications

Vous trouverez également un échéancier pour la transmission des documents finaux et d'inscriptions pour 2025 à nous retourner aux pages 50 et 51.

Abonnement aux fiches de salaires : Pour ceux qui le souhaitent, AgriGenève propose l'établissement des fiches de salaire de votre personnel. Pour ce faire, les formulaires « adhésion aux fiches de salaire » et « annonce de collaborateur » doivent nous parvenir complétés, datés et signés d'ici au 16 janvier 2025. L'annonce de collaborateur doit nous parvenir chaque début d'année afin de mettre à jour les données de l'employé.

Arrivée de l'employé

Engagement



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Obligation d'annoncer un poste vacant

En février 2014, le peuple suisse a accepté l'initiative « Contre l'immigration de masse ».

Les employeurs **doivent annoncer leurs postes vacants 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 de l'agriculture sont concernés mais la main d'œuvre agricole ne l'est plus en 2024 (voir plus bas).**

Modif

Aucun employé ne peut être engagé si vous n'avez pas au préalable annoncé un poste vacant, ceci afin de privilégier l'embauche de personnes inscrites au chômage 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 2025](#) » 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 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

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

Manœuvres des cultures maraîchères et arboricoles

Manœuvres, 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](#). 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](#) n'est pas obligatoire avant d'embaucher Sofia. Elle pourra débuter son emploi dès que sa demande d'autorisation de travail sera déposée et validée.



Contrat de travail



Il est conseillé d'établir un [contrat de travail](#) écrit avec votre employé(e), qui détermine la période et les conditions de travail au sein de votre exploitation. 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.

Autorisation de travail



Sofia est de nationalité portugaise, elle a besoin d'une autorisation pour travailler en Suisse. Il faut donc déposer une demande de permis de travail auprès de [l'Office cantonal de la population et des migrations \(OCPM\)](#) avant de l'embaucher.

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

Si votre employé est titulaire d'un permis B ou G (frontalier) valable, il peut débiter son emploi. Il vous faudra juste entreprendre les démarches pour le changement de nom d'employeur auprès de l'OCPM.



Les personnes saisonnières, avec un contrat de travail de maximum 90 jours par an doivent être annoncées au moyen [d'une procédure d'annonce](#) auprès du Département fédéral de justice et police.

Avant de faire venir votre employé en Suisse, veillez à ce que celui-ci soit en possession de son autorisation de travail.

Pour les ressortissants de l'Union européenne ou de l'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'Office Cantonal de la Population et des Migrations (OCPM).**

Le type de permis délivré dépendra du type de contrat de travail :

- | | | |
|--|----------|--|
| - Contrat de travail à durée indéterminée | Permis B | établi pour 5 ans |
| - Contrat de travail inférieur à 364 jours | Permis L | établi pour la durée du contrat de travail |

Les ressortissants d'Etats tiers (hors UE) sont toujours soumis à la priorité du marché de l'emploi suisse ainsi que celui des Etats UE/AELE. L'accès au marché du travail est limité aux spécialistes et aux cadres. 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.

Autorisation de travail format carte de crédit

Les titres de séjour de longue durée B ou les renouvellements d'autres types de permis sont établis au format de carte de crédit avec les données biométriques des titulaires. Pour les nouveaux titres de séjour au format carte de crédit, il appartient au service compétent, l'Office Cantonal de la Population et des Migrations, de saisir les données biométriques, soit l'image faciale et la signature de la personne concernée. Les données biométriques restent valables 5 ans.

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 G « frontalier », tout changement d'employeur doit être annoncé à [l'OCPM](#). Un nouveau permis G sera établi et le nom du nouvel employeur sera inscrit sur celui-ci.



Les informations utiles quant à la marche à suivre se trouvent [sur notre site Internet](#). AgriGenève se tient à votre disposition afin d'effectuer ces démarches à votre place.

Départ de l'employé



Le départ de l'employé doit être automatiquement annoncé auprès de l'OCPM dans un **délai de 14 jours** au moyen du [formulaire R](#). Ceci afin également de mettre un terme aux assurances sociales de votre employé. Lors de la sortie de l'assurance maladie de celui-ci, veuillez joindre une copie du formulaire R transmis à l'OCPM.

Entrée en Suisse du personnel (COVID 19)



Il n'y a actuellement aucune restriction à l'entrée en Suisse en raison du COVID-19.

En cas de nouvelle pandémie, la Confédération a mis en place un outil interactif « [Travelcheck](#) » qui vous permettra de connaître en temps réel les mesures et conditions d'entrée en Suisse pour votre personnel en fonction de leur situation et de leur provenance.

Annnonce de l'employé à la caisse de compensation



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Il est primordial de veiller à ce que votre employé(e) soit couvert en matière d'assurances sociales obligatoires. Voici les démarches à entreprendre lors de l'embauche de votre employé(e).

Demande de carte AVS et annonce du personnel



Sofia n'a jamais travaillé en Suisse, comme son salaire annuel est de plus de CHF 2300.-, elle 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 pour l'année écoulée par le biais de l'[attestation des salaires annuels \(ASA\)](#).



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 20'000 francs. 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.

Salaire déterminant – Revenus 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.

Les personnes qui ne sont pas soumises obligatoirement à l'AVS sont :

- Si votre employé touche un salaire annuel de maximum **CHF 2300.- par an** et par employeur, les cotisations AVS sont déduites que sur demande de l'employé.
- Si votre employé est mineur, il n'est pas soumis à l'AVS.
- Si votre employé a atteint l'âge de la retraite et qu'il continue son activité, il sera soumis, selon sa décision, soit sur la totalité de son salaire brut, soit sur la partie restante de celui-ci après déduction de la franchise de CHF 1400.- par mois. En outre, il n'est plus soumis à l'assurance chômage.

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**.

Païement des cotisations dans le pays de résidence

Voici un exemple pour illustrer ceci :

1. 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%).

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.

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 :

Païement 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 www.tfe.urssaf.fr

Cependant, dès le mois de mai 2016, la Suisse et la France ont décidé d'un moratoire sur l'accord franco-suisse conclu en septembre 2006. Ce moratoire suspend les actions de l'URSSAF, ceci tant que l'accord de 2006 ne sera pas remis en vigueur ou remplacé par un nouvel accord entre les deux pays.

Sofia 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](#)



Transmission des données – paiement des cotisations

Taux de cotisations

	Salarié(e)	Employeur	Total
AVS/AI/APG	5.3%	5.3%	10.6%
AC	1.1%	1.1%	2.2%
Amat cantonale	0.032%	0.032%	0.064%
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%

Modif

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 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.

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.

Modif

Le salaire de minime importance passe à **CHF 2500.-**. Tous salaires n'excédant pas CHF 2500.- par année sont soumis à cotisation à la demande du salarié.

Annnonce de l'employé à l'administration fiscale cantonale

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Si vous engagez pour la première fois un employé soumis à la source, vous devez vous annoncer à l'administration fiscale cantonale (AFC) au moyen du [formulaire d'inscription](#) afin d'obtenir un numéro DPI (Débiteur de prestations imposables).



Un [formulaire](#) d'annonce d'engagement d'un employé imposé à la source doit également être transmis dans un **délaï de 8 jours** suivants le début du contrat de votre employé.

Quelles sont les personnes imposées à la source ?

Personnes domiciliées ou en séjour en Suisse :

- Les contribuables étrangers au bénéfice d'un permis B, L, F, N, Ci et les personnes sans autorisation de séjour.
- Les enfants mineurs quel que soit leur nationalité.

Personnes ni domiciliées, ni en séjour en Suisse :

- Les frontaliers au bénéfice d'un permis G
- Les frontaliers de nationalité suisse

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



Sofia étant de nationalité étrangère, 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 soumises à la source**.

La retenue de l'impôt à la source est faite sur le salaire brut de l'employé et doit figurer sur sa fiche de salaire.

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 année, le [formulaire](#) de déclaration pour le prélèvement de l'impôt source.

Changement de situation en cours d'année

En cas de changement de situation, l'employé doit compléter un nouveau [formulaire](#) dans un délai de **14 jours**. 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 et non plus en fin d'année.

Ex : Votre employé se marie le 15 juin puis il a un enfant le 20 septembre, sa femme 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)



Afin de simplifier le remplissage de ce [formulaire](#), l'administration fiscale met à disposition sur son site internet une déclaration interactive pour le prélèvement de l'impôt à la source avec détermination du barème. 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.

Votre employé doit vous remettre ce formulaire mise à jour à chaque changement afin de coller au plus juste à sa situation.

Types de code d'imposition à la source

Barème A

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

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

Sofia étant célibataire, sans enfants, c'est le barème A 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.

Barème B

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](#)

Depuis l'an dernier, 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](#)).

Barème C

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

Ce revenu théorique est plafonné à 68'700.-/an, 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 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 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 60'000.-

Madame travaille en France et touche un revenu brut annuel de 15'000.- (14'000.- euros)

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 !

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.

Barème H

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

- à la tête d'une famille monoparentale, c'est-à-dire s'il vit seul avec au moins un enfant qui est exclusivement à sa charge
- vit en union libre (concubinage ou Pacs français) avec au moins un enfant né d'une union précédent qui est exclusivement à sa charge

Barèmes A1 – A5

Les barèmes A1 à A5 ne sont appliqués qu'après décision de l'administration fiscale cantonale.

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 12000.- 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 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.

Exception : Emploi de courte durée dans l'agriculture

Chaque saisonnier agricole venant de l'étranger engagé temporaire 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.

Révision de l'imposition à la source

La révision de l'imposition à la source a pour but de réduire les inégalités de traitement entre les contribuables imposés à la source et ceux imposés sur la base d'une déclaration fiscale. Elle découle d'un Arrêt du Tribunal fédéral de 2010.

Cela permet à tous les contribuables imposés à la source, résident et non-résidents sous certaines conditions, de remplir une déclaration fiscale et d'avoir droit aux mêmes possibilités de déductions.

Ce que ça change pour vous en tant qu'employeur

Les changements majeurs pour les employeurs sont :

- Décompter directement auprès du canton ayant le droit d'imposer
- Prendre en considération chaque mois la situation personnelle du collaborateur
- D'annoncer dans les 8 jours toute fin d'activité ou d'assujettissement

L'employé est soumis à l'impôt à la source en fonction de son lieu de domicile, cela veut dire que vous devez vous inscrire en tant qu'employeur DPI auprès de l'administration fiscale cantonale (AFC) compétent en fonction de votre employé.

Ex : Personnel domicilié à Genève, Vaud et France

Pour les résidents, le canton de domicile de l'employé sera compétent 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. **Dans notre exemple : Genève et Vaud, 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, la France) le canton du siège de l'entreprise sera compétent pour le prélèvement de l'impôt à la source.

Ce que ça change pour vos employés

La révision de l'impôt à la source introduit la Taxation Ordinaire Ultérieure (TOU), obligatoire ou sur demande, qui devient la seule façon de faire valoir des déductions supplémentaires.

Qui peut en faire la demande ?

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

Cette nouvelle disposition permet aux contribuables imposés à la source (sur salaire, revenu acquis en compensation ou autres revenus), de remplir une déclaration fiscale l'année suivante afin de faire valoir certaines déductions.

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 Ultérieure.

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.

Comment l'employé peut-il demander une correction de son imposition à la source et dans quel délai

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.

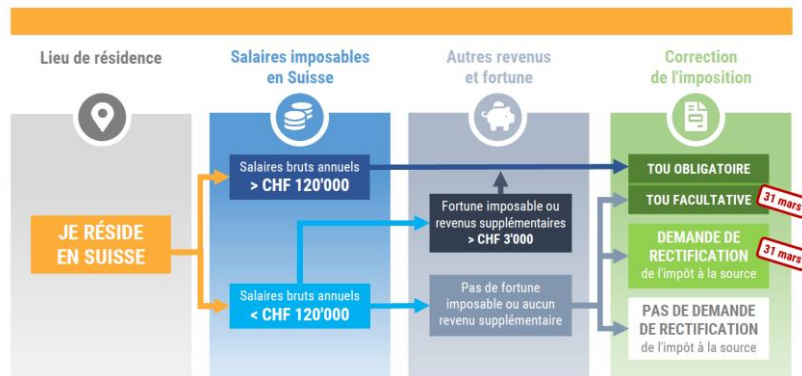
Il existe deux possibilités pour demander une rectification :

Pour les non-résidents : Demande de rectification de l'imposition à la source

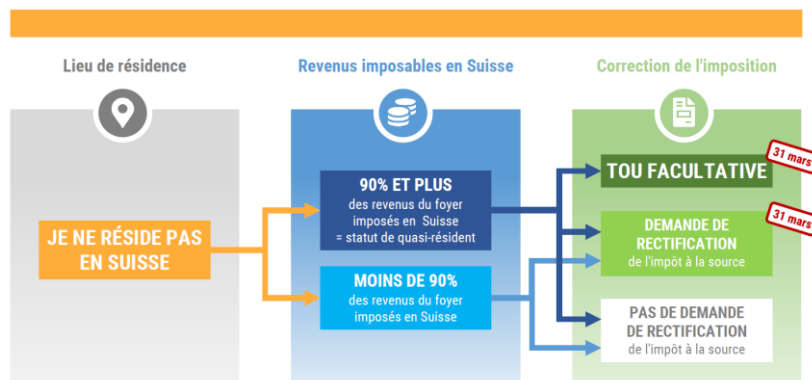
Pour les résidents et quasi-résidents : Taxation ordinaire ultérieure (TOU)

Voici plusieurs schémas afin de vous expliquer comment cela fonctionne :

Résident: comment corriger mon imposition ?



Non-résident: comment corriger mon imposition ?



Comment corriger mon imposition ?

DEUX PROCÉDURES ALTERNATIVES, UN SEUL FORMULAIRE: "DRIS/TOU"




Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous rendre sur le [site de l'administration fiscale cantonale](#).


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.

 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 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) ».

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

Si au contraire, votre employé(e) 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**.

Attention : 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**.

Transmission des données – paiement des cotisations



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



L'application des barèmes et directives de la nouvelle loi sur l'impôt à la source nécessite des informations détaillées et actualisées sur les collaborateurs.

Attestations quittances

Les attestations-quittances doivent être **obligatoirement** remplies pour chaque mois (de janvier à décembre), **même si aucun changement de barème ou de lieu de travail n'intervient durant l'année**.

Cela veut dire que si vous décidez de remplir l'attestation quittance en fin d'année pour un retour au 31 janvier, celle-ci 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.

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.

Liste récapitulative

La liste récapitulative annuelle doit être déposée **au plus tard le 31 janvier de l'année suivante** par voie électronique ou sur les formulaires papiers officiels de l'AFC.



Annonce de l'employé aux assurances

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Tous les formulaires d'affiliation sont disponibles sur notre site Internet

<https://www.agrigeneve.ch/telechargements/defense-prof/assurances>

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 LCA
- 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 :

Mutuel Assurance SA

2^{ème} pilier LPP :



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

Assurance accidents LAA : SAD – FRV

Tous les travailleurs et apprentis sont assurés à titre obligatoire pour les accidents professionnels. Les employés qui travaillent plus de 8 heures par semaine chez le même employeur doivent également être assurés pour les accidents non professionnels, cette part de la prime est à charge de l'employé.

Primes 2025	
Prime (AP) Accidents professionnels	: 3.399%
Prime (ANP) Accidents non professionnels	: 1.835%
Prime totale	: 5.234%

L'indemnité de l'assurance accident 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.

Si le contrat de travail est résilié, l'assuré reste **couvert encore 31 jours** après la fin du contrat de travail aux mêmes conditions.

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**.

AgriGenève et la SAD ont décidé de ne plus réclamer les annonces d'entrée et sortie de l'assurance accident. Par contre, un nouveau formulaire a été établi à transmettre à la fin de chaque année, au plus tard le 31 janvier avec la liste des personnes assurées durant l'année.

Assurance perte de gain maladie : Groupe Mutuel Philos

L'ensemble du personnel extra-familial avec une durée de travail supérieure à 3 mois, y compris les apprenants, sont couverts par le contrat perte de gain maladie de Philos.

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.

L'assurance verse une indemnité en lieu et place du salaire ou en complément à 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 en cas d'incapacité de travail à partir de 25%.**

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.

La prime de l'assureur « Philos » ne change pas pour 2025 et se monte à **1.90%** de la masse salariale brute de votre entreprise.

La prime est supportée paritairement, **0.95%** du salaire brut est retenu sur le salaire de votre employé.

Assurance maladie de base : Groupe Mutuel Avenir

Quelle que soit la nationalité de votre employé, celui-ci doit être assuré contre la maladie si celui-ci vit et/ou travaille en Suisse. Cette obligation d'assurance est également valable pour les contrats de travail de moins de trois mois, comme indiqué précédemment. 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 de ces deux pays.

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 :
 1. **Si le contrat de travail est de moins de 90 jours :**
Obligation d'affiliation en France
 2. **Si le contrat de travail est de plus de 90 jours :**
Droit d'option, l'employé peut s'affilier en Suisse ou en France

Le contrat-type dit que 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.



Si vous souhaitez affilier votre employé auprès du contrat de soins proposé par AgriGenève en partenariat avec le Groupe Mutuel et la caisse maladie Avenir, 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.

Modif

[Les primes 2025](#) sont les suivantes

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.- : $566.75 / 31 * 16 \text{ jours} = \text{CHF } 292.50$ (si l'employé commence le 16 janvier).



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.



Sofia doit être assurée contre les accidents, la perte de gain maladie et l'assurance maladie de base.

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



Personne de contact : AgriGenève **Christine Raison** - 022.939.03.06 - raison@agrigeneve.ch

Mandatée par la **Fondation Rurale de Prévoyance** à Lausanne.

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 :

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

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

Si votre employé vient travailler sur plusieurs périodes dans la même année, par exemple 2 mois aux effeuilles (mai-juin) et 2 mois aux vendanges (septembre- octobre), celui-ci est soumis au 2^{ème} pilier car il y a moins de trois mois entre les deux périodes. Votre personnel sera affilié et cotisera dès la première période de travail.

N'est pas 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.

Il est important de noter qu'un contrat dont le terme n'est pas inscrit (pas de date de fin), 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 quitte l'entreprise dans un délai très court, comme par exemple un mois, l'assujettissement au 2^{ème} pilier est 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.

Il est également utile de savoir que votre caisse de pension, si son règlement le stipule, peut vous faire **plusieurs plans suivant le type de personnel que vous avez employé**. C'est-à-dire que si vous estimez avoir du personnel cadre, 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 (plans enveloppants).

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

En qualité d'employeur et d'employé, **de nouveaux formulaires intitulés « [Déclaration d'entrée](#) »** « employé et employeur », sont à remplir et à signer. Chacun remplit son formulaire. Dès réception de ce formulaire (un pour l'employeur et un pour l'employé), votre caisse de prévoyance enregistre l'employé dans ses fichiers.



Taux de cotisations – risque et épargne

Les taux de cotisations sont identiques pour les femmes que 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.

En 2025, les taux ne changent pas. Le taux de prime pour risque et frais est à **3.00%**.

Hommes & Femmes	Taux %	% employeur	% employé
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

La cotisation est divisée par deux, avec la moitié à charge de l'employeur et l'autre moitié à la charge de l'employé.

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



Il suffit de prendre l'année en cours et déduire l'année de naissance soit 1990 pour obtenir l'âge de l'employée qui est de 35 ans. La tranche d'âge correspondante est donc de 35 à 44 ans, soit 13.00%, avec 3.00% de risque et 10% d'épargne.


Le taux est à 13%, la retenue sur le salaire se fait donc sur la moitié, soit 6.5% dans ce cas précis.

Il convient de changer de tranche d'âge au 1^{er} janvier de la date anniversaire. Si nous reprenons l'exemple de Sofia, celle-ci est née le 22.11.1990, elle aura donc 35 ans le 22.11.2025. La tranche d'âge changera dès le 1^{er} janvier 2025.

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.

	<i>Annuelle</i>	<i>Mensuelle</i>	<i>Journalière</i>
	26'460.-	2'205.-	73.50

Quelques chiffres et notions :

Les salariés auxquels un employeur verse **un salaire annuel brut supérieur ou égal à 22'680.-** sont soumis à la LPP.

Base de calcul :

Salaire annuel de + de 30'240.- :

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

Exemple avec un salaire annuel :

Sofia a un salaire brut mensuel de 3'334.50. Ayant un contrat à durée indéterminée, sa cotisation LPP est calculée à l'année.

$3'334.50 \times 12 \text{ mois} = 40'014.-$ de salaire brut annuel

$40'014 - 26'460$ (déduction de coordination annuelle) = **13'554.-** (montant sur lequel sera calculée la prime LPP)

$13'554.- \times 13.00\%$ (taux de 35 à 44 ans) = **1'762.-** (arrondi)

Le montant de 1'762.- est à diviser par deux, soit 881.- pour l'employée et 881.- à votre charge.

Exemple avec un salaire mensuel :

Sofia a un salaire brut mensuel de 3'334.50.

$3'334.50 - 2'205.- = 1'129.50$ (montant sur lequel est calculée la prime LPP)

$1'129.50 \times 13.00\% = 146.85$ (arrondi), soit 73.40 pour l'employée et 73.40 à votre charge.

Exemple avec un salaire journalier :




Sofia a un salaire brut mensuel de 3'334.50.

$3'334.50 / 30 \text{ jours} = 111.15/\text{jour}$ (en LPP, il y a toujours **30 jours par mois** quel que soit le mois de l'année, soit un total de 360 jours par an)

$111.15 - 73.50$ (déduction de coordination journalière) = 37.85

$37.85 \times 13.00\% = 4.90$, soit 2.45 pour l'employée et 2.45 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.

La LPP prévoit une limite minimum pour qu'un salaire soit soumis à cotisation dans le régime minimum du 2^e pilier obligatoire. Cette limite annuelle est de 22'680.-.

En-dessous, le salaire n'est pas soumis à la LPP. Au-delà de 90'720.- annuel, le salaire supplémentaire n'est pas soumis à la LPP.

A l'intérieur de ces limites, il est nécessaire de calculer le salaire coordonné LPP. Ce salaire coordonné correspond au salaire AVS annualisé moins une déduction de coordination de 26'460.-


C'est le résultat de ce calcul qui indiquera le salaire assuré retenu pour le calcul de la cotisation. Le salaire coordonné sera au minimum de 3'780.-.

Salaire annuel brut se situant entre 22'680.- et 26'460.- :

Soumis au minimum annuel de 3'780.-, qui correspond à $26'460.- - 22'680.-$ A)

Calcul de la cotisation : $3'780.- \times$ taux selon l'âge

Base minimale du salaire coordonné



La différence entre les deux montants décrits sous A) nous donne un résultat de 3'780.- pour une année.

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

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

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

$3'780.- \times 13.00\% = 491.40$, soit 245.70 pour l'employé et 245.70 à votre charge.

Exemple avec un salaire mensuel :

Pour un salaire de 1'890.- brut mensuel, il convient de prendre le montant de 3'780.- comme base de calcul, soit :

$$3'780.- / 12 = 315.- \text{ -- salaire coordonné rapporté au mois}$$

$315.- \times 13.00\% = 40.95$ soit 20.48 pour l'employé et 20.48 à votre charge.

Exemple avec un salaire journalier :

Pour un salaire de 1'890.- brut mensuel, il convient de prendre le montant de 3'675.- comme base de calcul, soit :

$$1'890.- / 30 = 63.- \text{ de salaire journalier}$$

$$315.- / 30 = 10.50 = \text{salaire coordonné rapporté au jour}$$

$10.50 \times 13.00\% = 1.37$ soit 0.69 pour l'employé et 0.69 à votre charge.

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

Les salaires jusqu'à 30'340.- par année civile, à 2'528.35.- par mois ou à 84.30 par jour sont soumis sur le minimum LPP soit le montant de 3'780.- pour une année, 315.- pour un mois ou 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 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)	15'310.60
Déduction de coordination : 73.50 par jour, soit 73.50 x 106 jours	- 7'791.-
Salaire soumis à cotisation LPP	7'519.60
Montant de la cotisation due	7'519.60 x 3.00 % = 225.60 (arrondi)



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

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

Plans spécifiques pour les SA, Sarl et autres

Il existe, au sein de notre Fondation, des plans spécifiques pour des membres cadres du personnel ou autre catégorie de personnel.

Ces plans LPP, plus avantageux pour les employés, doivent être demandés.

Plusieurs solutions pourront être proposées.

Pour tout renseignement, nous vous remercions de bien vouloir nous contacter et notre conseiller, Monsieur Gränicher Christian fixera un rendez-vous afin d'en discuter.



Salaire et conditions de travail

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Nouveau contrat-type - 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.

Salaires en espèces

Modif

Salaires minimaux :	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
Porteur d'un CFC ou titre équivalent	4077.45	3763.80	20.91
Porteur d'un AFP ou titre équivalent	3726.45	3439.80	19.11
Personnel sans qualification	3508.05	3238.20	17.99

Lien vers les contrats-types : <https://www.agrigeneve.ch/defense-prof/main-d-oeuvre/contrats-types>

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

Un employé qui travaille de manière temporaire, pour une période définie (effeuilles, vendanges, etc.), avec un contrat de travail et qui souhaite être payé à l'heure et non mensuellement pourra l'être selon **le tarif figurant au tableau ci-dessus.**

Il faut bien entendu ajouter la part de vacances (4 semaines/an = 8.33% ou 5 semaines/an = 10.64%) aux salaires bruts mentionnés ci-dessus.

Tarifs - travail à la tâche (par hectare)

TRAVAUX VITICOLES A 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 a bien ce statut.

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.

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 33.-, ou mensuelle de 990.- doit figurer sur son salaire.

Tableau 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 décidé.

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 2024				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)	0.032%	0.032%	0.032%	0.032%	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

Temps de travail



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Contrat-type de travail dans l'agriculture (J 1 50.09)

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 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 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

Pour ce nombre d'heures de travail, l'employé sans qualification particulière est payé CHF 3'439.80 par mois pendant 12 mois.

La durée de présence sur l'entreprise (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).

Les pauses : (art. 5 al. 5,6,7 CTT agriculture)

Les pauses ne sont pas comprises dans le temps de 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.

La durée effective de travail

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

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 AGRI 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.

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.

Devoir d'information



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

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



À un **subside d'assurance maladie** qui n'est pas soumis à cotisations.

Le droit au subside dépend de la situation familiale et financière de votre employé déterminée par son Revenu Déterminant Unifié (RDU). Si votre employé est soumis à l'impôt à la source, il peut demander le **calcul de son RDU** au moyen du formulaire suivant et le faire parvenir au Service d'assurance maladie.



Aux **allocations familiales** qui ne sont pas soumises aux cotisations sociales de la caisse de compensation mais soumises à l'impôt.



Pour le personnel ayant des enfants à charge :

- Une allocation pour enfant de 200.- ;
- Une allocation de formation professionnelle de 250.- ;
- Une allocation de naissance de 2'000.- ;
- Une allocation de ménage de 100.- ;
- Un supplément pour famille nombreuse à partir du 3^{ème} enfant du même ayant droit de 100.- pour les allocations pour enfant et de formation professionnelle et de 1'000.- pour l'allocation de naissance.

La demande d'allocation familiale dans l'agriculture se dépose auprès de l'OCAS au moyen du **formulaire de demande**. Elle est versée directement au bénéficiaire.

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.

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 élevées 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.

Incapacités de travail



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Cela fait maintenant trois ans que Sofia travaille au sein de votre exploitation lorsqu'elle vous fait parvenir un certificat médical maladie avec une incapacité totale pour une période allant du 16 mars au 30 juillet.

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.

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

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.

Les 30 premiers jours 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**.

Prise en charge de l'assurance

A partir du 31^{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 ainsi que de l'impôt à la source continuent d'être prélevées.**



Lorsque Sofia 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.

Incapacité de travail liée à un accident

5 ans plus tard, Sofia 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 original.

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.

Délai de carence à charge de l'employeur

Les 2 premiers jours suivants 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**.

Prise en charge de l'assurance

A partir du 3^{ème} jour qui suit l'accident, la SAD 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.

Suspension du prélèvement des cotisations LPP

En cas d'accident ou de maladie, 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.

Exemple de cas d'incapacité de travail liée à une maladie de Sofia :

Ex : Maria est en incapacité de travail du 16.03 au 30.07



L'employeur doit retenir la LPP pendant les trois premiers mois de la maladie. Dans ce cas, étant en arrêt à compter du 16 mars, **les salaires de mars, avril, mai et juin 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.



Il est important de signaler que cette suspension pénalise l'employé par une réduction de son avoir LPP à l'âge de la retraite, c'est pourquoi il est préférable de demander cette suspension uniquement en cas d'arrêt complet du travail avec demande d'invalidité ou rupture définitive du contrat de travail. L'employé doit être informé et doit signer le formulaire pour ainsi donner son accord.

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 demande de suspension 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 Sofia reprend son travail à 100%, veuillez en avvertir l'assureur pour que celui-ci cesse de verser des indemnités.

Changement de situation familiale


 Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Mariage

 Sofia 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.

Sofia a droit à **3 jours de congé** en cas de mariage ou d'enregistrement de partenariat.

Grossesse

 L'année suivante, Sofia 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 (30 jours chez Philos)

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**.

Prise en charge de l'assurance

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.**

Accouchement – Congé maternité : Caisse de compensation APG 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 196.- par jour. C'est la caisse de compensation qui verse l'allocation de maternité. L'employée doit retourner le [formulaire de demande](#) à l'OCAS.

Les cotisations APG financent les allocations maternité fédérales alors que les cotisations Amat financent les allocations maternité cantonales.


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).

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



 **Modif**

Dès le 1^{er} janvier 2024, le congé maternité cantonal est prolongé en cas d'hospitalisation d'au moins 2 semaines du nouveau né, directement après sa naissance.

 Attention de ne pas oublier de changer le code d'imposition à la source de Sofia 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.

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 payée de deux semaines (14 indemnité journalière au maximum).

L'allocation de paternité correspond à 80% du revenu moyen soumis à l'AVS réalisé avant la naissance mais au maximum à 220.- par jour.

La [demande](#) est adressée à votre caisse de compensation.

Départ de l'employé

Licenciement

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Pour des raisons économiques, vous êtes au regret de devoir licencier Sofia. 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, Sofia travaillant sur votre exploitation depuis plus de 10 ans.

Résiliation du 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.</p> <p>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. 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>



Licenciement durant une incapacité de travail

Sofia tombe malade durant son délai de congé

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.

Toutefois, la protection du travailleur contre une résiliation de contrat de travail inopportune **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.

Après le temps d'essai - Période de protection

L'article 336 c du code des obligations 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. 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 1^{er} 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 (1^{ère} année de service) (du 1^{er} au 30 septembre)

Délai de congé couru avant l'incapacité de travail : 3 jours (du 1^{er} 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.

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

Résiliation du contrat de travail par l'employé

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.

Dernier salaire



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

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.

Calcul des vacances



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Il reste des jours de vacances à prendre pour Sofia 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 :

Elle gagne maintenant 4'000.- / 20 jours ouvrables moyen par mois

200.- x 5 jours = 1000.- à payer !

Devoir d'information - Sortie



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

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 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 versée dès le 31^{ème} jour (contrat Philos) qui suit la maladie, continue d'être versée durant 730 jours au maximum sur une période de 900 jours.

Le **droit aux allocations familiales** 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. **N'oubliez pas d'avertir l'OCAS de la fin des rapports de service.**

Permis de travail



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



L'employeur annonce le départ de son employé **dans les 8 jours**, auprès de l'OCP au moyen, soit du formulaire R : [« Fin des rapports de service »](#)

Soit du formulaire D : [« Annonce de départ »](#) pour ceux qui retournent à l'étranger.

Assurances sociales



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



L'employeur doit annoncer le départ de son personnel auprès des assureurs maladie et accident. Tous les formulaires de sortie des contrats collectifs sont disponibles sur notre site internet www.agrigeneve.ch. Si votre employé est affilié sur votre contrat de soins maladie chez Avenir 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.

AVS



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



Pour annoncer la sortie de votre employé, ceci est possible par [e-demarche](#).

Allocations familiales



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Si votre employé touchait des allocations familiales, il faut également informer dans les dix jours ouvrables la caisse d'allocations familiales de son départ afin qu'elle adapte l'inscription dans le registre des allocations familiales.

2^{ème} pilier - LPP



Personne de contact : AgriGenève **Christine Raison** - 022.939.03.06 - raison@agrigeneve.ch



Dès le départ du salarié, l'employeur est tenu d'adresser à la caisse de pension un formulaire intitulé [« Avis de sortie »](#). **Nouveau formulaire à télécharger sur le site internet d'AgriGenève avec un formulaire à remplir par l'employeur et un autre à remplir par l'employé !**

L'employeur informe également l'employé sur le devenir de son 2^e pilier. Il se doit de remplir l'avis de sortie (partie employeur) et de faire remplir l'avis de sortie (partie employé) par le salarié sortant puis les faire parvenir à la FRP par courrier, courriel ou autre. La 2^e partie concernant l'assuré peut également lui être remise pour envoi par ses soins directement à la Fondation.

Si ces documents ne sont remplis, dans les 6 mois après un courrier réceptionné 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 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 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 employés 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.

4. **En cas de choix 4**, il faut faire le choix du nouveau statut du l'ancien employé.

Pour un versement en capital, l'autorisation de l'époux(se) est demandée avec signature authentifiée obligatoire.

Départ définitif de la Suisse pour un retour dans son pays d'origine. Il convient de préciser le pays de départ définitif. L'employé 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 la demande de retrait de son 2^e pilier, 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.

Impôt à la source



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

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.

Chômage



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Si, après la résiliation du rapport de travail, votre employé 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 :

Les démarches à effectuer ensuite par l'employé sont de demander à la caisse de chômage un [formulaire PDU1](#).

Départ à la retraite – Rente AVS

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch



La situation de votre entreprise s'est améliorée et vous avez réengagé Sofia. 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.

Réforme de l'AVS (AVS 21)

[La réforme de l'AVS \(AVS 21\)](#) est entré en vigueur l'an dernier. L'âge de référence des femmes sera relevé progressivement de 64 à 65 ans et la TVA augmentera légèrement. Il y aura également une plus grande flexibilisation de la retraite et des mesures de compensation pour les femmes de la génération transitoire. Pour les femmes nées en 1961, le relèvement de l'âge de référence est de 64 ans et 3 mois.

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.

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.

Les conditions d'octroi sont les suivantes :

- Avoir travaillé au minimum 12 mois au total.

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.

- **Si la personne vit à l'étranger : (pays conventionnés – UE)**

S'adresser à la sécurité sociale du pays où vit l'employé, qui se chargera de transmettre la demande à la Caisse suisse (située à Genève). L'argent est versé sur le compte de l'employé à l'étranger.

Retraite anticipée

Il est possible d'anticiper d'une ou deux années son droit à une rente vieillesse, mais cela réduira la rente de votre employé selon un taux déterminé par le nombre d'année d'anticipation, et ce tout au long de sa 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 62 ou 63 ans pour les femmes.

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 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 décider de toucher sa rente.

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

Demande de rente 2^{ème} pilier LPP



Personne de contact : AgriGenève **Christine Raison** - 022.939.03.06 - raison@agrigeneve.ch

Comme pour la rente AVS, la rente LPP se prépare **au minimum un mois avant la date de retraite**. Un formulaire intitulé « [avis de sortie en cas de retraite](#) » est à remplir (un formulaire pour l'employeur et un autre pour l'employé).



L'employé peut retirer un montant en capital supérieur à 25% pour sa retraite ou l'intégralité en capital, il doit faire sa demande 1 mois minimum avant sa date anniversaire. Le dossier de retraite sera étudié par la caisse de pension avec calcul du montant de la rente de retraites par le conseiller en charge de la gestion du dossier.



Sofia souhaite une rente mensuelle à vie, veuillez donc prendre contact avec notre service LPP.

Avant l'âge terme

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 ton temps de travail soit d'au moins 20%.

Après l'âge terme

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 après l'âge de la retraite, soit jusque 70 ans.



Soit l'assuré continue de cotiser : il cotise 1.15 % de risque (0.575 % pour l'employé, 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.

Couverture assurance accidents



Sofia 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.

Travailler après avoir atteint l'âge de la retraite



Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

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.

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

Possibilité pour le salarié ayant atteint l'âge de la retraite 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 1400.-/mois à son employeur dans les délais suivants :

- Avant le premier salaire de l'année 2024 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.

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.

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.

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 16800.-/an ou CHF 1400.-/mois par personne) font partie du salaire déterminant pour calculer la cotisation de l'assurance perte de gain maladie.

Cotisations assurance accident

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



Collaborateurs familiaux agricoles (CFA)

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

Ne sont pas réputés travailleurs agricoles 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.

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**.

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.

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.

Prévoyance professionnelle facultative



Personne de contact : AgriGenève **Christine Raison** - 022.939.03.06 - raison@agrigenve.ch

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.

Pour tout renseignement, nous vous remercions de bien vouloir nous contacter et notre conseiller, Monsieur Gränicher Christian fixera un rendez-vous afin d'en discuter.



Chèque emploi

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

VOTRE TEMPS EST PRECIEUX, NE LE PERDEZ PAS EN TRACASSERIES ADMINISTRATIVES.

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

EMBAUCHEZ SANS VOUS PRÉOCCUPER DES CONTRAINTES ADMINISTRATIVES !

AgriGenève vous propose son service « **Chèque Emploi** » :

Un système simple qui prend en charge toutes les démarches liées à l'engagement du personnel temporaire (moins de 90 jours par an)

- **Annonce d'entrée / Déclaration AVS / Fiches de salaire / Assurances maladie et accident**

Vous souhaitez de plus amples renseignements sur le service « **Chèque Emploi** » ?

Contactez directement *Mlle C. Cibeira* au 022 939 03 09 ou consultez notre site internet à l'adresse suivante : www.agrigeneve.ch

Pour obtenir nos tarifs, veuillez vous référer à notre grille des tarifs transmise avec la convocation à l'assemblée générale.



Jours fériés à Genève

Personne de contact : AgriGenève **Caroline Cibeira** - 022.939.03.09 - cibeira@agrigeneve.ch

- Nouvel An, mercredi 1^{er} janvier 2025 ;
- Vendredi-Saint, vendredi 18 avril 2025 ;
- Lundi de Pâques, lundi 21 avril 2025 ;
- Jeudi de l'Ascension, jeudi 29 mai 2025 ;
- Lundi de Pentecôte, lundi 9 juin 2025 ;
- Fête Nationale, vendredi 1^{er} août 2025 ;
- Jeûne Genevois, jeudi 11 septembre 2025 ;
- Noël, jeudi 25 décembre 2025 ;
- Restauration de la République, mercredi 31 décembre 2025

- 1) Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le lendemain de ce jour est déclaré férié. En 2024, aucun jour férié tombe un dimanche.

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

Délais de retour des décomptes finaux



Tout le personnel soumis doit être déclaré sur votre attestation des salaires AVS sauf le personnel inscrit au Chèque emploi qui est déclaré par nos soins sur notre attestation des salaires AVS.

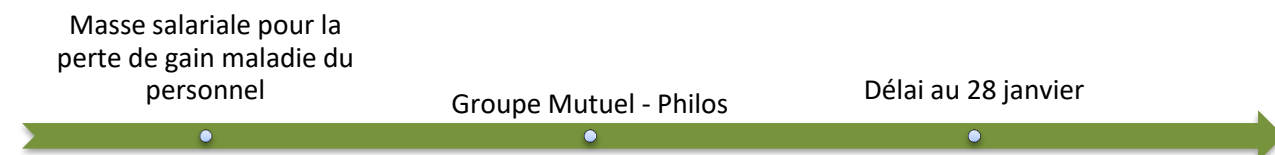


Tout le personnel soumis à l'impôt à la source selon les conditions expliquées aux pages 6 à 7 doit être déclaré sur la liste récapitulative. Le personnel inscrit au Chèque emploi doit également y figurer.



Tout le personnel extra-familial est soumis à l'assurance accidents et doit être déclaré sur le questionnaire assurances LAA. Le personnel inscrit au Chèque emploi doit également être intégré au montant de votre masse salariale déclarée.

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.

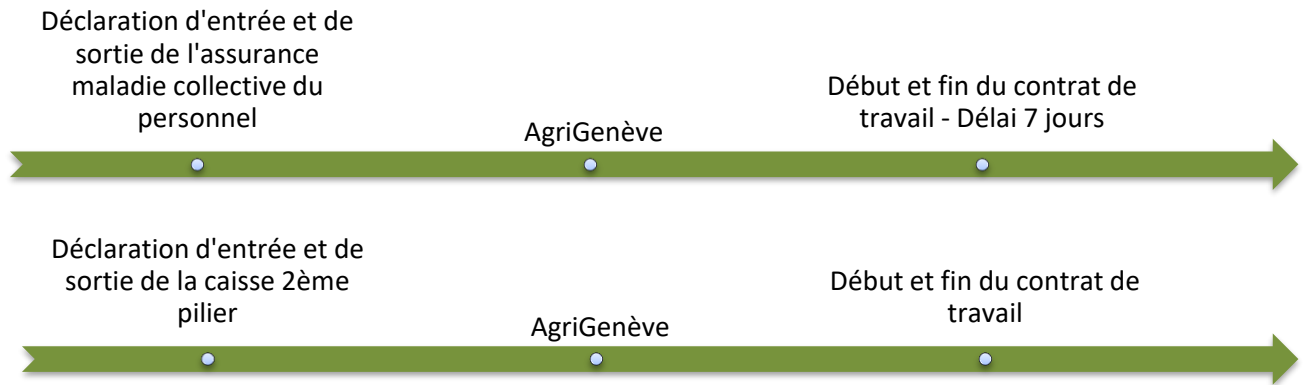


Tout le personnel extra familial ayant travaillé plus de trois mois consécutifs est soumis à la perte de gain maladie et doit figurer sur le questionnaire transmis par le Groupe Mutuel au mois de décembre.

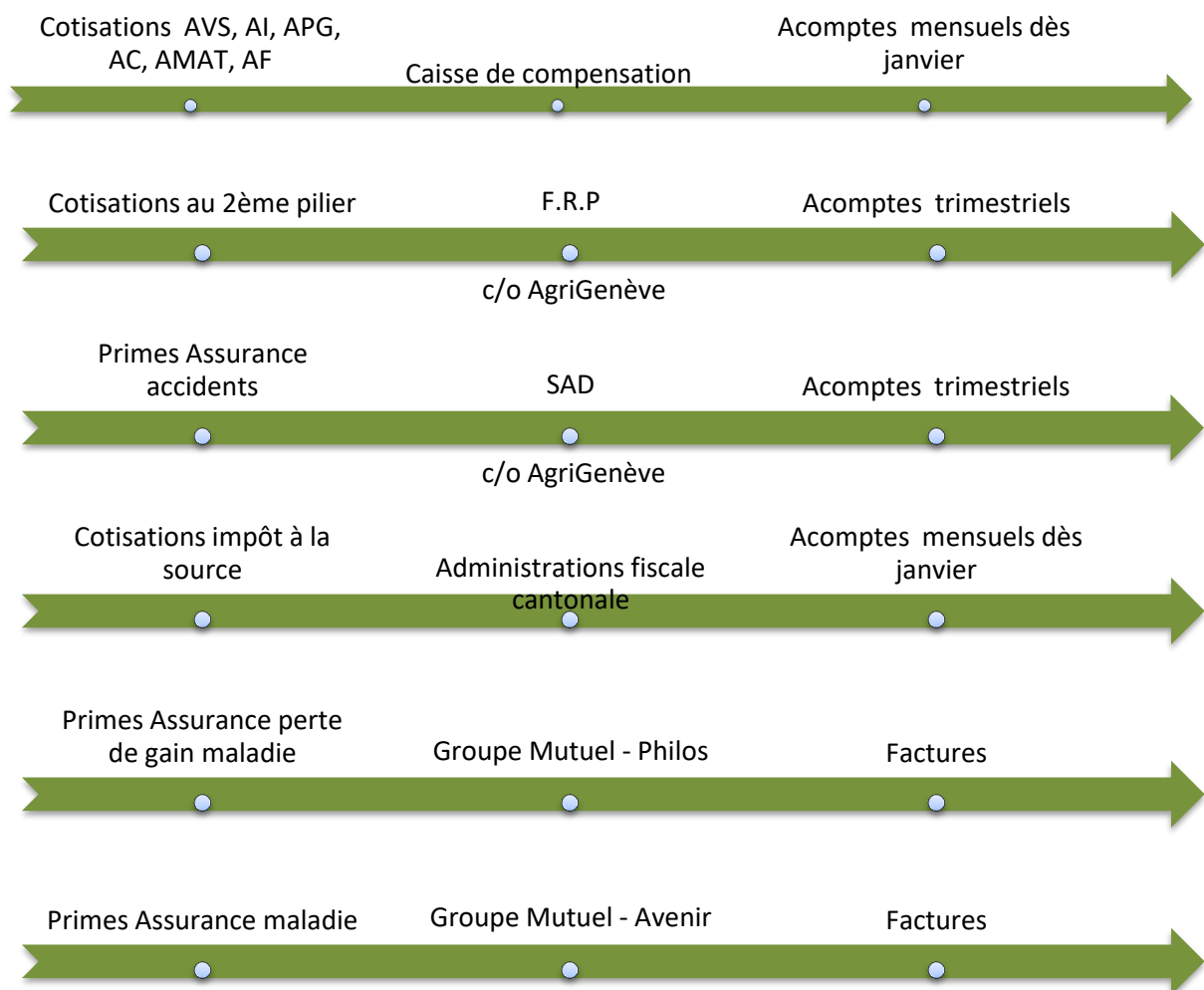
Caisse de compensation NODE AVS : Attestation des salaires annuels

La marche à suivre est expliquée dans le courrier transmis par la NODE au mois de décembre.

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



Échéances de paiement des acomptes



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
OCP	Office Cantonal de la Population
SA	Société Anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SAD	Société d'Assurance Dommages

Sites Internet - Références :

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>

www.agrigeneve.ch