

Lausanne, décembre 2020

Informations et Taux 2021

1) AVS

a) Cotisations AVS-AI-APG

Dès le 1^{er} janvier 2021, pour le financement du congé paternité, le taux de cotisation APG passera de 0.45% à **0.50%**.

En effet, tous les pères actifs auront droit à un congé de paternité de deux semaines, soit dix jours de congé. Il pourra être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

Taux : **10.60%**

Répartition :	AVS	8.70%
	AI	1.40%
	APG	0.50%
	Total	10.60%

Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir **5.30%** sur le salaire des travailleurs.

b) Frais d'administration AVS

Comme pour l'année dernière, les frais d'administration 2021 seront facturés en 2022 sur la base du taux applicable sur la masse salariale 2020.

c) Cotisations des personnes ayant atteint l'âge ouvrant le droit à la rente AVS

La limite d'exemption des cotisations sur les revenus provenant d'une activité lucrative à l'âge de la retraite reste fixée à CHF 1'400.-- par mois ou CHF 16'800.- par année.

d) Prestation de l'AVS

Les rentes AVS-AI sont augmentées dès le 1^{er} janvier 2021. La rente minimale passe de CHF 1'185.-- à CHF 1'195.-- par mois et la rente maximale de CHF 2'370.-- à CHF 2390.--.

e) Absence « longue durée »

Si un membre du personnel manque toute l'année pour cause de maladie ou accident (SUVA), il doit s'inscrire à la caisse AVS de son domicile, les indemnités n'étant pas soumises à l'AVS.

f) Rappel

L'employeur annonce tout nouvel employé à la caisse de compensation compétente dès l'entrée en fonction. Tout manquement peut entraîner des retards ou des suspensions dans le versement des prestations.

2) **Assurance chômage**

Taux : **2.20%** de CHF 0.-- à CHF 148'200.--/an
1.00% dès CHF 148'201.--/an

Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir respectivement 1.10% et/ou 0.50% sur le salaire des travailleurs.

3) **LPCFam**

Loi sur les prestations complémentaires cantonales pour familles et les prestations cantonales de la rente-pont.

Taux : **0.12%**

Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir 0.06% sur le salaire des travailleurs.

4) **Allocations familiales**

Afin de garantir à terme un niveau de réserve légal suffisant, le taux de cotisation doit être adapté.

En outre, à la demande de l'Association Vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (AVCV) laquelle se trouve dans l'obligation impérieuse de refinancer à future son « ménage » de la formation professionnelle dans le contexte du site de Tolochenaz, le taux de cotisation du régime des allocations familiales propre à son corps de métiers a dû être reconsidéré à la hausse, (celui-ci passant de 3.15% à 3.6%), dont un 0.2% induit sera dédié au refinancement précité.

Une information complémentaire et circonstanciée eu égard à ce changement parviendra par l'intermédiaire de l'AVCV aux membres de celle-ci et cotisants aux Caisses Patronales Sociales MEROPA.

Selon les dispositions légales en vigueur et suite aux demandes persistantes de notre Organe de révision AVS, nos Caisses devraient percevoir un intérêt moratoire en cas de retard dans le paiement des cotisations AF. Jusqu'à ce jour, nos Caisses ont, encore, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation économique difficile actuelle, renoncé à appliquer cette disposition.

Taux : **3.60%** (3.15% en 2020)

Les prestations

Allocation pour enfant	CHF	300.--
Allocation de formation professionnelle	CHF	360.--
Supplément dès le 3 ^{ème} enfant	CHF	80.--
Allocation de naissance	CHF	1'500.--
Allocation d'accueil	CHF	1'500.--

NB : Impôt à la source : Nous vous rappelons que pour les personnes assujetties, vous devez prendre en considération le montant des allocations familiales dans le calcul de la retenue de l'impôt à la source.

Frontaliers

Afin d'assurer la vérification des retenues effectuées, l'Administration cantonale des impôts nous prie de vous signaler que les montants en cause (allocations familiales), doivent figurer sur l'attestation nominative (formule 21'042A ou 21'043A).

5) Obligation de l'employeur d'informer les employés sortants

Lorsqu'un employé quitte l'entreprise par démission ou licenciement, l'employeur est tenu de l'informer sur les conditions d'assurance accident et perte de gain maladie, ainsi que sur son obligation de faire transférer sa prestation de libre passage auprès de sa nouvelle institution de prévoyance.

Toutefois, à propos de ce dernier point et compte tenu des nouvelles dispositions légales entrant en vigueur au 01.01.2021, il y aura lieu de rajouter que l'assuré licencié après avoir atteint l'âge de 58 ans, peut demander à rester assuré auprès de notre Fondation (pour les risques et l'épargne ou seulement pour les risques) à condition qu'il fasse connaître sa volonté dans les 30 jours suivant la fin des rapports de travail.

6) Assurances perte de gain maladie - indemnité journalière

1) Groupe Mutuel

En 2021, les taux restent inchangés pour le personnel d'exploitation ainsi que les apprentis d'exploitation déclarés sur les bordereaux d'administration.

L'assurance perte de salaire en cas de maladie et d'accident est fixée en pour-cent du salaire et déduite directement du salaire par l'employeur qui effectue le décompte avec la Caisse Meroba.

	Variante (1) - de base -	Variante (2) - système différé -
<u>Cotisation</u> :	3.75% (dont 1.25% à l'employé)	2.40% (dont 1.20% à l'employé)
<u>Délai d'attente</u> :	2 jours	30 jours
<u>Indemnité journalière</u> : (plafonné à CHF 148'200)	80% du salaire brut dès le 3 ^{ème} jour	80% du salaire brut dès le 31 ^{ème} jour (le délai d'attente de 30 jours est calculé une fois par année civile)
<u>Prestations</u> :	Jour d'accident, les 2 jours de carence SUVA à 80% du salaire brut en cas d'accident reconnu par la SUVA et les heures perdues accidents bagatelles	

PS : dans le cadre de la variante (2), il appartient à l'employeur de verser au travailleur le 100% du salaire brut pendant les 30 premiers jours, déduction faite de deux jours de carence.

Pour les employés mensualisés, veuillez vous référer à la CCT, art. 4, "Statut des travailleurs rétribués au mois"

NB : Pour un rentier poursuivant une activité lucrative et déjà assuré à la caisse-maladie les prestations sont versées conformément à l'art. 11 des conditions particulières du contrat d'assurance.

Rappel : Vous êtes tenu de déclarer les cas maladie dans les plus brefs délais à l'aide des avis maladie que vous pouvez obtenir auprès de la caisse maladie :

Groupe Mutuel - av. de la Rasude 8 - 1006 Lausanne
Tél. 0848 803 777 - Fax 058 758 26 62 - www.groupemutuel.ch

2) Helsana- Personnel d'administration (technique et commercial)

En 2021, les taux restent inchangés pour le personnel d'administration ainsi que pour les apprentis d'administration.

L'assurance perte de gain en cas de maladie est fixée en pour-cent du salaire et déduite directement du salaire par l'employeur qui effectue le décompte avec la Caisse Meroba.

	Variante A	Variante B
<u>Cotisation</u> :	2.70% (dont 1.0% à l'employé)	1.0% (dont 0.5% à l'employé)
<u>Délai d'attente</u> :	0 jour	30 jours
<u>Indemnité journalière</u> : (plafonné à CHF 300'000)	80% du salaire AVS (sans les compléments de salaire)	80% du salaire AVS (sans les compléments de salaire)
<u>Durée des prestations</u> :	720 jours	720 jours (sous déduction du délai d'attente choisi)

NB : Les personnes assurées qui atteignent l'âge de la retraite en 2021 et qui poursuivent une activité lucrative ne sont plus couvertes pour la perte de gain maladie.

Rappel : Vous êtes tenu de déclarer les cas maladie dans les plus brefs délais à l'aide des avis maladie que vous pouvez obtenir auprès de la caisse maladie :

Helsana Assurances SA - Exploitation 1 - Case postale 839 - 1001 Lausanne
- Tél. 043 340.17.35 - www.helsana.ch

7) 2ème Pilier

Taux : **13.80%**, inchangé par rapport à 2020

La cotisation est répartie de la manière suivante : 6.90% part employé et 6.90% part employeur.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire AVS, y compris vacances, jours fériés et gratifications. La part patronale (6.9%) sur les prestations que versent les Caisses (vacances et jours fériés) sera prise en charge par celles-ci.

Seuil d'entrée - art. 2 LPP

Dès le 1^{er} janvier 2021, les salaires annuels de plus de **CHF 21'510.--** (CHF 21'330.-- en 2020) sont obligatoirement assurés dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Le plafond du salaire assuré s'élève à **CHF 344'160.--**.

Déclaration de renonciation

Enfin, conformément à l'art. 10 al. 2 du règlement et **moyennant une déclaration de renonciation** dûment signée par le salarié, son conjoint et l'employeur, un employé déclaré sur le bordereau d'administration et dont le salaire est inférieur au seuil d'accès selon la LPP n'est plus obligé de cotiser auprès de notre Fondation pour son IIème Pilier.

11) Obligation de payer des cotisations à l'AVS-AI-APG, à l'AC ainsi qu'aux Caisses sociales

En cas de réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) ou lors d'interruption de travail due à des intempéries.

En raison de la complexité des décomptes à établir, nous invitons les responsables d'entreprises, confrontés aux problèmes administratifs découlant de l'introduction d'un chômage partiel à s'adresser sans retard à notre Caisse de compensation afin que nous puissions leur apporter toute l'aide dont ils pourraient avoir besoin.

12) Indemnités en cas de service militaire, civil ou dans la protection civile (art. 57 CCT)

Pendant l'école de recrues :

50% du salaire pour les recrues célibataires, sans charge de famille

80% du salaire pour les recrues mariées et les célibataires avec charge de famille.

Pendant les autres périodes de service militaire : (normal, d'avancement, civil et protection civile)

100% du salaire jusqu'à 30 jours par période.

Au-delà de 30 jours :

50% du salaire pour les célibataires, sans charge de famille

70% du salaire pour les mariés et les célibataires avec charge de famille.

13) Prestations de vacances

a) Vacances 2020 versées en 2021

Les prestations de vacances sont calculées sur la base de 8.25 heures par jour et en tenant compte du salaire 2020.

Exemple

25 jours x 8.25 heures = 206.25 heures à CHF 23.-- = CHF 4'743.75

Variante 1

Retenue AVS-AI-APG	5.30%
Retenue AC	1.10%
Retenue APG maladie	1.25%
Retenue 2 ^{ème} Pilier	6.90%
Retenue LPCFam	0.06%

Total des retenues	14.61%	CHF 693.05
--------------------	--------	------------

Montant net versé	CHF 4'050.70
-------------------	--------------

Variante 2

Retenue AVS-AI-APG	5.30%
Retenue AC	1.10%
Retenue APG maladie	1.20%
Retenue 2 ^{ème} Pilier	6.90%
Retenue LPCFam	0.06%

Total des retenues	14.56%	CHF 690.70
--------------------	--------	------------

Montant net versé	CHF 4'053.05
-------------------	--------------

b) Régime des vacances dès le 1^{er} janvier 2021

De 21 à 50 ans, 25 jours ouvrables	A 53 ans, 28 jours ouvrables
A 51 ans, 26 jours ouvrables	A 54 ans, 29 jours ouvrables
A 52 ans, 27 jours ouvrables	Dès 55 ans, 30 jours ouvrables

Le droit aux vacances est calculé, dans tous les cas, sur la base de l'année civile pendant laquelle l'âge est atteint.

c) Vacances 2021 versées en 2021

Pour les travailleurs qui quittent une entreprise affiliée aux Caisses au cours de l'année 2021, les vacances seront calculées prorata temporis sur la base de 8.25 heures par jour et sur le salaire 2021.

Il est possible d'obtenir le paiement d'acomptes sur les vacances 2021 pour tous les travailleurs, cependant **la demande d'acompte doit correspondre au minimum à une semaine de vacances.**

Il sera tenu compte d'un décalage de deux mois pour le calcul des acomptes concernant les vacances de l'année courante (pour des raisons de réception et de comptabilisation des bordereaux d'exploitation) soit, un acompte demandé le 30 juin 2021 sera calculé jusqu'au 30 avril 2021.

14) Attestation de paiement de charges sociales

Afin d'obtenir des attestations de paiement de charges sociales, il est impératif que le montant de vos contributions nous soit parvenu **dans les délais prescrits** ou que nous soyons en possession d'un chèque bancaire ou postal au moment de l'octroi de l'attestation.

Les effets de change ne sont pas acceptés.

Exemple : **le bordereau de janvier 2021 doit nous être payé avant le 5 mars 2021 au plus tard, faute de quoi aucune attestation ne vous sera délivrée.**

Il est à noter que la copie d'un ordre bancaire ou postal ne nous suffit pas pour délivrer les dites attestations, celles-ci ne pourront être délivrées qu'aux conditions suivantes :

- ⇒ **contre copie d'un récépissé postal**
- ⇒ **contre copie d'un avis de débit de la banque**

Pour votre information, nous vous rappelons que la loi LAVS prévoit, en son article 34 al. 3 RAVS, que les cotisations doivent être payées dans les 10 jours qui suivent le terme de la période de paiement. **Par conséquent, le bordereau de janvier 2021 devrait nous être payé d'ici au 10 février 2021.**

15) Indemnités "service de piquet"

Les indemnités du service de piquet sont soumises aux cotisations sociales suivantes :

	Employé	Employeur	Total
AVS-AI-APG	5.30%	5.30%	10.60%
Assurance chômage	1.10%	1.10%	2.20%
Allocations familiales		3.60%	3.60%
LPCFam	0.06%	0.06%	0.12%
2 ^{ème} pilier	6.90%	6.90%	13.80%
Assurance accident non professionnel	Taux communiqué par l'assurance		

Ces éléments de salaire doivent apparaître de manière distincte (ligne ou champ différencié) sur les listes nominatives de salaire et sont déclarés mensuellement.

16) Part privée véhicule et abonnement bateau

Les parts privées véhicule ainsi que les abonnements de bateau sont soumis aux cotisations sociales suivantes :

	Employé	Employeur	Total
AVS-AI-APG	5.30%	5.30%	10.60%
Assurance-chômage	1.10%	1.10%	2.20%
Allocations familiales		3.60%	3.60%
LPCFam	0.06%	0.06%	0.12%
2 ^{ème} Pilier	6.90%	6.90%	13.80%
Assurance accident non professionnel	Taux communiqué par l'assurance		

Ces éléments de salaire doivent apparaître de manière distincte (ligne ou champ différencié) sur les listes nominatives de salaire et sont déclarés mensuellement.

Est assimilée aux mêmes retenues la mise à disposition gratuite d'une chambre ou tout autre lieu d'habitation.

17) Sous-traitants (indépendant) et tâcherons (salariés)

En cas de sous-traitance, **il vous appartient impérativement de vous renseigner auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA)** afin de savoir si, en matière de droit des assurances sociales, la personne à qui vous désirez confier un travail doit être considérée comme étant de condition indépendante ou dépendante.

En l'absence d'une preuve formelle, vous devez considérer la personne en question comme salariée de votre propre entreprise et l'assujettir à toutes les cotisations légales ou conventionnelles quel que soit le mode de paiement.

Ajoutons que les caisses de compensation AVS sont tenues de s'aligner sur la décision qui a été prise par la SUVA et qui n'est valable que pour la branche économique précisée sur l'attestation.

Il est bien entendu que l'entreprise ayant sous-traité demeure responsable des cotisations dues à l'AVS-AI-APG, l'AC et la prévoyance professionnelle (LPP) ainsi que des contributions aux Caisses Patronales Sociales MEROBA (CPS) qui auraient pu être éludées si le sous-traitant n'est pas reconnu comme exerçant une activité lucrative indépendante.

18) Apprentis

Moins de 18 ans

Ils ne sont pas soumis aux cotisations AVS-AI-APG et AC, allocations familiales et LPCFam.

Dès 18 ans

Soit dès le 1^{er} janvier de l'année des 18 ans - **né en 2003, soumis en 2021**

Retenues

	Apprenti	Employeur	Total
AVS-AI-APG	5.30%	5.30%	10.60%
Assurance-chômage	1.10%	1.10%	2.20%
LPCFam	0.06%	0.06%	0.12%
Allocations familiales		3.60%	3.60%

2^{ème} Pilier

Les apprentis dont le salaire annuel excède le salaire minimum selon l'art. 2 LPP (CHF 21'330 en 2020 et CHF 21'510 en 2021) sont également soumis au 2^{ème} pilier.

Loi vaudoise sur la formation professionnelle (LVFPr)

Dès le 1^{er} août 2009, l'entreprise formatrice ne rembourse plus à son apprenti-e la demi-prime de son assurance maladie (LAMAL).

Elle verse, cependant, un montant forfaitaire de fr. 80.-- par mois (fr. 960.-- par an) au titre de participation aux frais professionnels liés à son apprentissage. Ce montant n'est pas soumis aux charges.

Assurance perte de gain

Lorsque l'entreprise formatrice conclut une assurance perte de gain en faveur de ses apprentis, elle doit en faire mention sur le contrat d'apprentissage et prendre à sa charge au moins la moitié de la prime prévue.

Si aucune perte de gain n'est prévue à la signature du contrat d'apprentissage, les dispositions générales du Code des obligations (324a CO) concernant le droit au salaire en cas d'incapacité de travailler non fautive de l'employé constituent la seule base légale en la matière.

Groupe Mutuel ou Helsana

Il est possible d'assurer, quel que soit son âge, un apprenti d'exploitation (Groupe Mutuel) ou d'administration (Helsana) pour la perte de gain maladie sur simple demande écrite.

SUVA

Dans les deux cas énoncés ci-dessus, **la prime liée aux accidents non professionnels (AANP) est à la charge de l'employeur.**

19) Ouvriers temporaires et/ou en gain intermédiaire

Les ouvriers temporaires sous le régime "gain intermédiaire" ainsi que les ouvriers temporaires **sont à annoncer, dans les deux cas, sur le bordereau d'administration, ceci pour une durée limitée à 6 mois. Passé ce terme, les ouvriers sont à transférer sur le bordereau d'exploitation.**

Dès le 4^{ème} mois d'emploi, ils sont assujettis aux cotisations dues au 2^{ème} Pilier (LPP - Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité), ceci en rapport des salaires versés et annoncés par l'entreprise.

D'autre part, la caisse de chômage retient, le cas échéant, sur les éventuelles indemnités de chômage complémentaires, une cotisation pour les risques de décès et d'invalidité (ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1997). De plus, lorsque notre caisse verse des allocations familiales à un ouvrier en gain intermédiaire, nous vous prions de mentionner le nom de notre caisse sur "l'attestation de gain intermédiaire" destinée au chômage.

A noter d'autre part que la période de temps d'essai (trois mois au sens de la convention collective de travail) n'est pas à considérer comme un emploi temporaire.

20) Frontaliers

Droit social applicable aux travailleurs frontaliers exerçant plusieurs activités lucratives simultanées dans différents Etats de l'UE/AELE et en Suisse.

Si un de vos employés, ressortissant de l'UE/AELE ou Suisse et domicilié au sein de l'UE/AELE, exerce simultanément plusieurs activités lucratives sur le territoire de l'UE/AELE et en Suisse, des règles spéciales concernant le droit social lui sont applicables.

D'autre part, si un employé frontalier perçoit des indemnités de l'assurance chômage de son pays de résidence, le droit social de ce dernier s'applique immédiatement.

Exemple : Un de vos employés, frontalier (suisse ou ressortissant de l'UE), réside en France et travaille pour plus de 25% (ou perçoit des indemnités de chômage) en France. Le droit social français s'applique à tous ses revenus (suisses et français).

Concrètement, cela signifie que vous devrez lui établir un décompte de salaire français et retenir les charges sociales françaises.

Vous devez parallèlement vous affilier en France, déclarer ses salaires et reverser les charges sociales françaises à l'URSAAF.

L'assujettissement à l'assurance en Suisse est attesté par la caisse de compensation compétente au moyen du formulaire A1 (UE) et E101 (AELE).

Nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien apporter à la présente et vous assurons que la direction et les collaborateurs de nos Caisses sont prêts à vous donner tous les renseignements que vous pourriez désirer.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour les Caisses Patronales Sociales MEROBA




Annexes : Tableaux des charges

ENTREPRISES DE CHAUFFAGE, VENTILATION ET CLIMATISATION

PERSONNEL D'EXPLOITATION

(variante 1 pour l'assurance perte de gain maladie)

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2021

	Ouvrier en %	Employeur en %	Total en %
<u>Cotisations des Caisses sociales</u>			
Allocations familiales		3.60	3.60
LPCFam	0.06	0.06	0.12
2ème Pilier	6.90	6.90	13.80
Assurance perte de gain maladie	1.25	2.50	3.75
Solidarité professionnelle	1.00		1.00
Total des Caisses sociales			22.27
<u>Cotisations AVS-AI-APG-AC</u>			
AVS-AI-APG	5.30	5.30	10.60
AC (assurance-chômage)	1.10	1.10	2.20
Total AVS-AI-APG-AC			12.80
<u>Cotisations SUVA</u>			
Assurance contre les accidents non professionnels :	taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise		
TOTAL GLOBAL	15.610	19.460	35.07

AUX ENTREPRISES DE CHAUFFAGE, VENTILATION ET CLIMATISATION
Modèle valable dès le 01.01.2021

Ouvrier payé au mois

(personnel d'exploitation)

Mois normal

N° d'ouvrier	Année nais.	Nom	Heures	Sal/horaire	Total brut
4'090	1960	Dumont Jean	178.75	26.00	4'647.50

Mois avec assurance accident

(./ Indemnité versée par SUVA fr. 650.--, montant brut)

N° d'ouvrier	Année nais.	Nom	Heures	Sal/horaire	Total brut
4'090	1960	Dumont Jean	154	26.00	3'997.50

Mois avec assurance maladie

(./ Indemnité versée par la caisse maladie fr. 650.--, montant brut)

N° d'ouvrier	Année nais.	Nom	Heures	Sal/horaire	Total brut
4'090	1960	Dumont Jean	154	26.00	3'997.50

Les heures déclarées en gras sont arrondies

ENTREPRISES DE CHAUFFAGE, VENTILATION ET CLIMATISATION

PERSONNEL D'ADMINISTRATION

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2021

	Employé en %	Employeur en %	Total en %
<u>Cotisations des Caisses sociales</u>			
Allocations familiales		3.60	3.60
LPCFam	0.06	0.06	0.12
2ème Pilier *	6.90	6.90	13.80
Assurance perte de gain maladie Helsana **			
système A (80% dès le 1er jour)	1.00	1.70	2.70
système B (80% dès le 31ème jour)	0.50	0.50	1.00
Assurance perte de gain maladie Groupe Mutuel***			
variante 1 (80% dès le 3ème jour)	1.25	2.50	3.75
variante 2 (80% dès le 31ème jour)	1.20	1.20	2.40
<u>Cotisations AVS-AI-APG-AC</u>			
AVS-AI-APG	5.30	5.30	10.60
AC de CHF 0.-- à CHF 148'200.--	1.10	1.10	2.20
AC dès CHF 148'201.--	0.50	0.50	1.00
<u>Cotisations SUVA</u>			
Assurance contre les accidents non professionnels :	taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise		

* Taux applicable si le personnel d'administration est affilié auprès de notre Fondation.

** Taux applicables si le personnel d'administration est affilié à l'Helsana dans le cadre de nos institutions et selon le système choisi.

*** Taux applicables si le personnel "apprenti d'exploitation" et "temporaire d'exploitation" est affilié au Groupe Mutuel dans le cadre de nos institutions et selon le système choisi.