



MEROBA

CAISSE DE COMPENSATION
DE LA FÉDÉRATION ROMANDE
DE MÉTIERS DU BÂTIMENT

Caisses
Patronales
Sociales **MEROBA**

Guide entreprise

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1ère Partie – Entreprise et Indépendant | 3 |
| AVS et autres assurances | 3 |
| La TVA | 3 |
| Comptabilité : obligations selon la taille | 3 |
| Assurances privées : à ne pas négliger | 3 |
| 2ème Partie – Salarié | 4 |
| Début des rapports de travail | 4 |
| Le contrat de travail | 4 |
| L'annonce du personnel – auprès de notre caisse AVS MEROBA 111.1 | 4 |
| Description de poste | 4 |
| Chef d'entreprise Indépendant (raison individuelle RI ou Société en nom collectif SNC) | 4 |
| Chef d'entreprise (en Sàrl ou SA), Personnel administratif, technique et commercial | 5 |
| Personnel d'exploitation | 5 |
| Apprentis-es | 5 |
| Personnel en gain intermédiaire | 5 |
| Personnel temporaire | 5 |
| Indépendant / Tâcheron | 6 |
| Personnel d'entretien | 6 |
| Etudiant-e / Stagiaire | 6 |
| Retraité-e | 7 |
| Frontaliers | 7 |
| Fin des rapports de travail | 8 |
| Délais de congé | 8 |
| Assurance-accidents | 9 |
| Assurance-maladie (indemnités journalières) | 9 |
| Prévoyance professionnelle | 9 |
| 3ème Partie - Assurances & Salaire : Obligations et Options | 10 |
| Indemnités "service de piquet" | 11 |
| Part privée véhicule et abonnement bateau | 11 |

| | |
|--|----|
| 13 ^{ème} salaire | 11 |
| Compléments de salaire, Primes diverses, Participations au bénéfice et Honoraires d'administrateur | 12 |
| Réduction de l'horaire de travail (RHT) | 12 |
| 4 ^{ème} Partie – Les cotisations et les prestations | 12 |
| Les cotisations | 12 |
| AVS-AI-APG | 12 |
| Assurance-chômage | 12 |
| Allocations familiales | 13 |
| LPCFam | 13 |
| Taux optionnel - Contributions générales | 13 |
| Assurances perte de gain maladie - indemnité journalière | 14 |
| 2 ^{ème} Pilier | 14 |
| Groupe Mutuel – Personnel d'exploitation | 14 |
| Les prestations | 15 |
| Indemnités en cas de service militaire, civil ou dans la protection civile | 15 |
| Le régime des vacances | 15 |
| Les jours fériés | 15 |
| Les absences justifiées | 16 |
| Attestations d'affiliation, de paiement de charges sociales et masse salariale | 16 |
| Particularités salariales | 16 |
| Annexes..... | 17 |
| Tableaux des cotisations | 17 |
| Ferblanterie-Sanitaire | 17 |
| Chauffage-Ventilation et Climatisation | 19 |
| Electricité | 21 |
| Contrat de travail | 23 |
| Résiliation du contrat de travail | 27 |

1ère Partie – Entreprise et Indépendant

Une fois votre entreprise officiellement créée, plusieurs obligations administratives et fiscales s'imposent à vous.

AVS et autres assurances

| Catégorie | Indépendant | SARL / SA / Raison Indiv. avec personnel |
|---|-------------|--|
| AVS / AI / APG | Obligatoire | Obligatoire |
| Assurance-chômage | Non assuré | Obligatoire |
| Assurance-accidents (LAA) | Facultative | Obligatoire (AAP et AANP) |
| Prévoyance professionnelle (LPP) | Facultative | Obligatoire selon CCT / dès CHF 22'680/an (Administration) |
| Perte de gain maladie | Recommandée | Obligatoire selon CCT / Facultative (Administration) |
| 3e pilier | Optionnel | Non applicable |

La TVA

Les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse CHF 100'000 sont assujetties à la [TVA](#).

Comptabilité : obligations selon la taille

La gestion comptable est essentielle pour assurer le bon fonctionnement et la pérennité de l'entreprise. Elle permet de suivre de près les finances, de respecter les obligations fiscales et de prendre des décisions éclairées.

Il est recommandé de tenir une comptabilité à jour, soit en utilisant un logiciel comptable adapté, soit en faisant appel à une fiduciaire.

| Type d'entreprise | Chiffre d'affaires annuel | Obligation comptable |
|--------------------------------|---------------------------|---|
| Indépendant/SNC | < CHF 500'000 | Comptabilité simplifiée |
| Sàrl/SA/Indépendant/SNC | ≥ CHF 500'000 | Comptabilité complète (bilan, compte de résultat, annexe) |

- **Durée de conservation** : les pièces comptables doivent être conservées **10 ans**.
- **Logiciels populaires** : Bexio, Crésus, Winbiz, Abacus

Assurances privées : à ne pas négliger

Outre les couvertures sociales, plusieurs polices d'assurance privées peuvent intéresser votre société :

- **Responsabilité civile professionnelle (RC Pro)** : couvre les dommages causés à des tiers dans le cadre de votre activité.
- **Assurance cybersécurité** : de plus en plus pertinente, elle prend en charge les conséquences financières d'une cyberattaque.
- **Assurance perte d'exploitation** : compense une perte de revenus en cas d'impossibilité d'exploiter vos locaux (incendie, inondation, etc.).

Liens utiles pour les indépendants :

[2.02.f - Cotisations des indépendants](#) - www.independant-suisse.ch - [318.146 Demande concernant le statut d'indépendant](#) - [Outil de calcul des cotisations en ligne](#)

2ème Partie – Salarié

Début des rapports de travail

A quoi faut-il être attentif lors de l'engagement ?

- Faut-il un permis de travail ? Si oui, ce document s'obtient auprès de l'office cantonal de la population et des migrants, [Demander un permis](#);
- Existe-t-il une carte AVS ? Si non, remplir la demande de certificat d'assurance accompagnée d'une pièce d'identité valable, [318.260 Demande de carte AVS](#);
- Y a-t-il des enfants ? Si oui, remplir le formulaire pour le droit aux allocations familiales pour salariés, [Demande d'allocation familiale](#).

Le contrat de travail

Nous vous recommandons d'établir un contrat de travail.

Lorsqu'il existe une Convention Collective de Travail (CCT), cette dernière prévaut sur le Code des Obligations (CO) et la Loi sur le Travail (LTr) pour tout élément qui se montrerait plus avantageux.

En l'absence de CCT, le CO et la LTr sont applicables.

Il est toutefois possible d'établir un règlement d'entreprise pour le personnel non soumis à la CCT, les conditions doivent être égales ou meilleures que le CO ou la LTr.

Le contrat signé entre l'employeur et le travailleur doit nécessairement mentionner les informations suivantes :

- Le nom du travailleur et de l'employeur,
- La date du début du rapport de travail,
- Pour les contrats à durée déterminée, la date de fin des rapports de travail doit être clairement indiquée,
- La fonction du travailleur,
- Le salaire et les éventuels suppléments de salaire,
- La durée hebdomadaire de travail,
- Les heures supplémentaires
- Le droit aux vacances
- Toute règle spéciale, telle que le secret professionnel ou l'interdiction de faire concurrence par exemple.

L'annonce du personnel – auprès de notre caisse AVS MEROPA 111.1

Pour les entreprises inscrites sur la plateforme E-business, l'annonce se fait en ligne.

Pour les autres entreprises, la fiche d'engagement d'exploitation ou d'administration [Formulaires d'engagement](#) doit être complétée et retournée par mail à affiliation@meroba-vd.ch.

Selon besoin, la demande de [certificat AVS](#) et/ou la [demande d'allocations familiales](#) seront jointes à l'annonce ou au mail.

Description de poste

Chef d'entreprise Indépendant (raison individuelle RI ou Société en nom collectif SNC)

Pour obtenir le statut d'indépendant, une demande doit être adressée, dans un premier temps, auprès de la Suva. Pour de plus amples informations, contactez votre agence Suva au 0848 820 820.

Une fois cette demande acceptée par la SUVA, elle devra être adressée la Caisse AVS MEROPA 111.1 pour examen et validation.

Le statut d'indépendant implique des cotisations personnelles pour l'AVS, les AF et les PCfam. L'indépendant n'a pas droit au chômage et le 2ème pilier est facultatif et personnel. L'assurance perte de gain reste facultative et à titre individuel.

Chef d'entreprise (en Sàrl ou SA), Personnel administratif, technique et commercial

Cette catégorie de personnel n'entre pas dans le champ d'application des conventions collectives de travail (CCT). L'affiliation aux caisses sociales peut se limiter aux assurances légales. Toutefois, en matière de prévoyance professionnelle, il s'agit de salariés soumis à la LPP. Ils peuvent être exemptés d'une affiliation à la caisse de prévoyance seulement s'ils sont au bénéfice d'un autre contrat de prévoyance professionnelle ou s'ils n'atteignent pas le seuil annuel de CHF 22'680 (en 2025).

Personnel d'exploitation

Le personnel d'exploitation entre dans le champ d'application de la convention collective de travail (CCT) en vigueur dans la profession. En conséquence, il doit impérativement bénéficier du niveau de couverture sociale fixé dans la CCT et qui complète les assurances légales ordinaires. Il s'agit des travailleurs payés à l'heure ou au mois qui exercent un travail manuel, soit en atelier, soit sur les chantiers.

Apprentis-es

Les apprentis-es n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective de travail ou du règlement d'entreprise. L'employeur doit se référer au [Guide de l'apprentissage](#).

Jusqu'au 1er janvier de l'année de leurs 18 ans, ils sont assurés pour le risque accident (Suva) et éventuellement à la perte de gain maladie.

Dès le 1er janvier de l'année des 18 ans, ils sont soumis en plus aux assurances sociales légales telles que l'AVS, l'AC et les PCfam.

Vous souhaitez devenir une entreprise formatrice et former des apprentis-es, il vous faut pour cela,

- Obtenir une [Autorisation de former](#)
- Disposer d'une formatrice ou d'un formateur qualifié (CFC, brevet ou autre titre reconnu en Suisse)

Pour engager un-e apprenti-e, vous devez conclure un contrat d'apprentissage en remplissant le formulaire en ligne suivant : [Contrat d'apprentissage](#)

Ce contrat doit ensuite être approuvé par la Direction générale de l'enseignement post obligatoire (DGEF). Pour toute question relative au contrat d'apprentissage vous pouvez écrire à info.dgef@vd.ch ou appeler au 021 316.63.04.

L'entreprise verse à l'apprenti un montant forfaitaire de CHF 80/mois (CHF 960/an) au titre de participation aux frais professionnels.

Personnel en gain intermédiaire

Le personnel en gain intermédiaire suit le même principe d'affiliation que le personnel occupé à temps complet ou partiel.

Personnel temporaire

Le personnel temporaire suit le même principe d'affiliation que le personnel occupé à temps complet ou partiel, à la différence que son contrat est à durée déterminée (soit pour une courte durée). A noter qu'au-delà de 3 mois, il doit être soumis à la retenue 2^{ème} pilier (LPP). Avec une limite fixée à 6 mois, le personnel temporaire d'exploitation doit changer de statut et être soumis aux mêmes cotisations que le personnel d'exploitation.

Attention à ne pas multiplier les contrats de courte durée. Il sera alors question de "contrats en chaîne" qui pourraient en l'absence de motifs valables être requalifiés en contrat à durée indéterminée. La durée totale des engagements est alors prise en compte pour l'ancienneté et les dispositions légales comme les délais de résiliation ou la protection contre les congé abusifs (art. 336CO) ou en temps inopportun (art. 336c CO) s'appliquent rétroactivement. Et la CCT deviendrait applicable.

Ne pas confondre avec le personnel mis à disposition par une agence de travail temporaire. L'agence est responsable de retenir les cotisations et de verser le salaire à la personne inscrite auprès d'elle, soit l'intérimaire.

Indépendant / Tâcheron

Il est indispensable de vérifier au préalable que la personne possède le statut d'indépendant pour l'activité concernée.

Cette personne doit vous fournir **une confirmation écrite** que la caisse de compensation ou la Suva reconnaît son statut d'indépendant et le reconnaît également dans le cadre de vos relations de travail.

L'agence Suva Lausanne, compétente pour le canton de Vaud, répondra volontiers à vos questions au numéro 0848 820 820 ou par mail à suva.lausanne@suva.ch.

Le simple fait de facturer des heures ne donne pas droit au statut d'indépendant. Les travaux doivent être sous-traités dans leur intégralité (matériel, facturation, etc.).

Si le statut d'indépendant n'est pas reconnu, vous êtes considéré comme l'employeur et la personne devient salariée au même titre que les autres travailleurs.

Personnel d'entretien

Cette catégorie de personnel n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective de travail. L'affiliation aux caisses sociales peut se limiter aux assurances sociales légales.

En principe tous les salaires sont soumis aux cotisations AVS/AI/APG, AC, SUVA et LPP (si le seuil annuel est atteint)

Cependant, les cotisations ne sont pas perçues lorsque : memento 2.04 [Cotisations sur salaire minimale](#)

- Le salaire ne dépasse pas CHF 2'500 par année et par employeur
- La personne salariée n'exige pas le paiement des cotisations sur ce salaire

En cas d'accident, si le salaire n'est pas déclaré, les prestations d'assurance légales seront fournies par la Suva ou, si celle-ci n'est pas compétente, la caisse supplétive LAA. Après la survenance d'un accident assuré, la Suva ou la caisse supplétive perçoit une prime spéciale auprès de l'employeur.

Etudiant-e / Stagiaire

Sont considérés comme étudiants, les jeunes qui travaillent durant les vacances. Ils ne sont pas soumis à la convention collective de travail. Il est utile de préciser lors de la conclusion du contrat de travail si l'étudiant recevra ou non un prorata 13ème sur les heures travaillées. Celui-ci n'est pas obligatoire puisque les étudiants ne sont pas soumis à la CCT.

Sont considérés comme stagiaires, toutes personnes travaillant dans l'entreprise dans le but d'une formation ou aux fins de se préparer au choix d'une profession. Le stage d'une journée d'observation n'est, en général, pas rétribué. Si un stagiaire effectue des tâches similaires à celles d'un employé régulier et contribue directement aux activités de l'entreprise, une rémunération appropriée doit être appliquée. Veuillez noter que vous devez également tenir compte des exigences en matière de salaire minimum et veiller à ce que le stagiaire ne reçoive pas une rémunération inférieure au montant minimal requis par la loi ou la CCT.

Dans tous les cas, ils doivent être annoncés à la Suva quel que soit leur âge. De plus, dès le 1er janvier de l'année des 18 ans, ils sont soumis aux assurances légales.

Cependant, les cotisations ne sont pas perçues lorsque : memento 2.04 [Cotisations sur salaire minimale](#)

- Le salaire ne dépasse pas CHF 2'500 par année et par employeur
- La personne salariée n'exige pas le paiement des cotisations sur ce salaire

En cas d'accident, si le salaire n'est pas déclaré, les prestations d'assurance légales seront fournies par la Suva ou, si celle-ci n'est pas compétente, la caisse supplétive LAA. Après la survenance d'un accident assuré, la Suva ou la caisse supplétive perçoit une prime spéciale auprès de l'employeur.

Retraité-e

Les personnes qui poursuivent une activité lucrative après avoir atteint l'âge de référence bénéficient d'une franchise de CHF 16 800 par année. Leurs cotisations sont prélevées sur la part du revenu qui dépasse ce montant. Si la personne travaille pour plusieurs employeurs, la franchise s'applique séparément à chaque emploi.

L'employeur doit donc déduire du salaire mensuel la franchise de CHF 1'400 et retenir sur le solde les cotisations AVS-AI-APG.

Assurance-chômage

Ces personnes sont exonérées de la cotisation à l'assurance-chômage.

Allocations familiales & PCFam

Le salaire déterminant pour le calcul des contributions à la caisse est le salaire AVS. La règle de la franchise de CHF 1'400 pour les rentiers en activité s'applique également.

Renoncer à la franchise

Les employés qui renoncent à la déduction de la franchise et souhaitent payer des cotisations à l'AVS/AI/APG sur l'intégralité de leur salaire doivent l'annoncer à leur employeur à temps, à savoir au plus tard :

- Lors du paiement de leur premier salaire après l'âge de la retraite
- Ou, pour les années suivantes, à chaque fois, lors du paiement du premier salaire de l'année civile correspondante.

Si un salarié accepte le versement du salaire après imputation de la franchise, il accepte l'application de la franchise.

La décision est valable par employeur et pour toute l'année civile. Si l'employé n'annonce pas de changement à l'employeur, la décision concernant l'année civile en cours est automatiquement maintenue l'année suivante.

Prestation de l'AVS

Rente mensuelle minimale : CHF 1'260

Rente mensuelle maximale : CHF 2'520

À partir de décembre 2026, une 13e rente AVS-AI sera versée chaque année.

Cette mesure vise à offrir un soutien financier supplémentaire aux personnes bénéficiaires de l'Assurance Vieillesse et Survivants (AVS) ainsi que de l'Assurance Invalidité (AI).

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 (suisse 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).

Liens utiles

[Retenue d'impôt à la source](#) - Administration cantonale des impôts -

Section Impôts à la source, Lausanne : 021 316 20 65

[TVA](#) - Administration fédérale des contributions, Berne : 058 462 71 06

[Demande RHT](#) - Demande d'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (RHT)

[Informations](#) - Main d'œuvre étrangère

Fin des rapports de travail

L'employeur est tenu d'informer le salarié démissionnaire ou licencié des conditions d'assurance perte de gain et accident, des documents à fournir pour le libre passage du 2^{ème} pilier.

En cas de licenciement

La lettre de résiliation ou de licenciement doit comprendre les points suivants :

- Le nom et l'adresse corrects et complets de l'employé et de l'employeur ;
- Les informations sur le contrat de travail que vous voulez résilier (contrat de travail du X.Y.20ZZ...) ;
- La date à laquelle vous souhaitez résilier le rapport de travail (en général pour la fin d'un mois : faites attention au délai de résiliation) ;
- Votre signature et la date de la lettre.

Attention : vous n'êtes pas obligés d'indiquer le motif de la démission ou du licenciement, sauf si l'autre partie vous demande de motiver votre décision. Dans ce cas, vous devrez le faire par écrit.

Modèle lettre de résiliation de contrat travail : voir Annexe

Délais de congé

Respecter les échéances (réf. CO art 335bc, CCT)

Si vous décidez de mettre fin à un rapport de travail, vous devez respecter le délai de congé fixé dans la CCT ou le Code des obligation (CO).

| | Ferblanterie-Sanitaire-Chauffage-Ventilation | Electricité | Administration |
|---|--|-------------|--|
| Pendant le temps d'essai | Art. 18 CCT | Art. 44 CCT | 7 jours pour la fin d'une journée (art. 335b CO) |
| Durant la 1^{ère} année | Art. 19 al. 1 CCT | Art. 45 CCT | 1 mois pour la fin d'un mois (art. 335c CO) |
| De la 2^{ème} à la 9^{ème} année | Art. 19 al. 2 CCT | Art. 45 CCT | 2 mois pour la fin d'un mois (art. 335c CO) |
| Dès la 10^{ème} année | Art. 19 al. 3 CCT | Art. 45 CCT | 3 mois pour la fin d'un mois (art. 335c CO) |
| Dès la 20^{ème} année | Art. 19 al. 4 CCT | | |

Le contrat de durée déterminée prend fin automatiquement à la date convenue. En règle générale, il ne peut être résilié plus tôt, sauf si le contrat le prévoit ou si des motifs importants le justifient.

D'un commun accord, employeur et employé peuvent également mettre fin au contrat de durée déterminée avant son échéance, dans le [respect de la loi](#).

L'employé licencié doit impérativement se mettre en quête d'un nouvel emploi. En parallèle, il pourra s'inscrire auprès d'un ORP (*Office régional de placement*). Pour plus d'information veuillez consulter la page [Chômage](#).

Maladie ou accident pendant le délai de congé

Si votre employé tombe malade ou il a un accident après avoir été licencié, le délai de congé sera suspendu pendant la durée de la convalescence. Il recommencera à courir lorsque l'employé sera à nouveau apte au travail et sera prolongé jusqu'au prochain terme (fin d'un mois).

Attention : Si c'est le travailleur lui-même qui présente sa démission, il ne peut se prévaloir d'un délai de protection.

Vacances durant le délai de congé

En règle générale, les employés peuvent prendre leurs vacances restantes durant le délai de congé. Vous pouvez refuser de lui accorder ces vacances si l'entreprise se trouve dans une situation exceptionnelle. Dans ce cas, vous pouvez convenir avec votre employé d'un paiement en espèces pour les jours de vacances restants.

Licenciement et période de protection

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui est malade ou victime d'un accident. Dans ces cas, le travailleur est protégé contre le licenciement durant une période de :

- 30 jours lors la première année de service ;
- 90 jours de la deuxième à la cinquième année ;
- 180 jours à partir de la sixième année.

Grossesse

Délai de protection : hors période d'essai, pendant toute la durée de la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Vous trouverez plus d'informations à ce propos sur la page [Protection de la femme enceinte et de la mère au travail](#).

Service militaire, protection civile ou service civil

Délai de protection : hors période d'essai, 4 semaines avant et après l'accomplissement du service
(art. 336c, al. 1a CO)

Dans tous ces cas, l'employeur doit attendre le retour au travail du collaborateur pour lui donner le congé.

Important : le travailleur peut, quant à lui, résilier son contrat pendant la période de protection.

Les conditions d'assurances peuvent prévoir la continuation, l'arrêt ou la réduction des prestations en cas de fin du contrat de travail.

Assurance-accidents

La couverture accidents s'éteint 30 jours après la fin du contrat de travail. L'employeur doit informer par écrit que le salarié a la possibilité de prolonger l'assurance pendant ces 30 jours, pour une durée allant jusqu'à 180 jours. A défaut d'assurance, il doit s'annoncer à son assurance-maladie afin qu'elle mette en vigueur la couverture des risques d'accidents.

Assurance-maladie (indemnités journalières)

La couverture maladie s'éteint à la résiliation du contrat.

Cependant, lorsque le salarié est en incapacité de travail, l'employeur doit l'informer que son droit aux indemnités journalières subsiste pendant 14 jours après la fin du contrat. Au-delà de ce délai, l'ancien salarié peut rester affilié à la même assurance-maladie pour perte de gain, mais à titre d'assuré individuel. L'annonce doit intervenir sans délai à la fin du contrat de travail. L'employeur prendra soin d'indiquer le nom et l'adresse de l'assureur.

Prévoyance professionnelle

Au départ du salarié, l'employeur veillera à faire connaître à la FMVB ou à la caisse de pension auprès de laquelle il est assuré, le nom et l'adresse de la nouvelle institution à laquelle le salarié sera affilié afin que ses avoirs puissent être transférés.

3^{ème} Partie - Assurances & Salaire : Obligations et Options

| Assurances | Type de salaire | Durée | Institution | Obligatoire - Facultatif |
|---------------------------------|---|---|---|---|
| AVS/AI/APG & AC | Salaire déterminant | Dès le 1er janvier de l'année des 18 ans et jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ils accomplissent leur 65 ^{ème} année | AVS MEROBA 111 ou Autre caisse de compensation | Obligatoire |
| Allocations familiales & LPCFam | Salaire déterminant AVS | Idem AVS/AI/APG / Exception faite sur la franchise AVS | AVS MEROBA 111 ou Autre caisse d'allocations familiales | Obligatoire |
| Assurance perte de gain maladie | Salaire déterminant AVS A l'exclusion des prestations du régime fédéral des APG (militaire, maternité, à l'autre parent, prise en charge et adoption), | Selon les conditions générales d'assurance (CGA) ou Selon l'échelle bernoise | Contrat collectif de la profession ou Assureurs privés ou Employeur si pas de perte de gain maladie | Obligatoire pour l'exploitation selon CCT Facultatif pour l'administration |
| Prévoyance professionnelle | de l'indemnité complémentaire pour service militaire et des prestations de l'assurance militaire | FMVB : dès le 1er janvier de l'année des 18 ans et jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ils accomplissent leur 65 ^{ème} année ou Selon le règlement de la caisse de pension | FMVB c/FVE à Tolochenaz ou Assureurs privés, mais aux conditions CCT | Obligatoire Exception faite pour l'administration si le seuil annuel n'est pas atteint |
| Suva | Salaire déterminant AVS, consulter le lien ci-dessous | Dès l'entrée en service et aussi longtemps que dure l'activité | Suva (Lausanne) ou Assureurs privés si bureau technique | Obligatoire |

Liens utiles : **AVS** Salaire déterminant : [2.01 Cotisations salariales à l'AVS, à l'AI et aux APG](#) - **Suva** Aide-mémoire : [1313.F - Salaires soumis à la Suva](#)

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 | | | |
| <i>Ferblantier-Sanitaire-Electricien</i> | | 3.00% | <i>Selon convention</i> |
| <i>Chauffage-Ventilation</i> | | 3.20% | |
| LPCFam | 0.09% | 0.09% | 0.18% |
| 2 ^{ème} pilier | Taux communiqué par l'assurance | | |
| 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.

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 | | | |
| <i>Ferblantier-Sanitaire-Electricien</i> | | 3.00% | <i>Selon convention</i> |
| <i>Chauffage-Ventilation</i> | | 3.20% | |
| LPCFam | 0.09% | 0.09% | 0.18% |
| 2 ^{ème} pilier | Taux communiqué par l'assurance | | |
| 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.

13^{ème} salaire

Ces montants doivent être annoncés **bruts** et sont soumis aux charges suivantes :

La gratification conventionnelle de 8,33% est calculée sur le salaire brut de base (salaire normal, sans supplément ni heure supplémentaire) payé pour les heures effectives de travail accomplies pendant l'année civile, ainsi que les congés payés. Soit :

$$\frac{\text{salaire brut} + \text{congés payés} \times 8,33}{100}$$

| | Employé | Employeur | Total |
|--|---------------------------------|-----------|-------------------------|
| AVS-AI-APG | 5.30% | 5.30% | 10.60% |
| Assurance chômage | 1.10% | 1.10% | 2.20% |
| Allocations familiales | | | |
| <i>Ferblantier-Sanitaire-Electricien</i> | | 3.00% | <i>Selon convention</i> |
| <i>Chauffage-Ventilation</i> | | 3.20% | |
| LPCFam | 0.09% | 0.09% | 0.18% |
| APG maladie Groupe Mutuel : Administration | | | |
| Variante A (1 ^{er} jour) | 1.25% | 2.05% | 3.30% |
| Variante B (31 ^{ème} jour) | 0.65% | 0.65% | 1.30% |
| APG maladie Groupe Mutuel : Exploitation | | | |
| Variante 1 (dès le 3 ^{ème} jour) | Taux communiqué par l'assurance | | |
| Variante 2 (dès le 31 ^{ème} jour) | Taux communiqué par l'assurance | | |
| 2 ^{ème} pilier | Taux communiqué par l'assurance | | |
| Assurance accident non professionnel | Taux communiqué par l'assurance | | |

Compléments de salaire, Primes diverses, Participations au bénéfice et Honoraires d'administrateur

Ces montants doivent être annoncés **bruts** et sont soumis aux charges suivantes :

| | Employé | Employeur | Total |
|--|---------------------------------|-----------|-------------------|
| AVS-AI-APG | 5.30% | 5.30% | 10.60% |
| Assurance chômage | 1.10% | 1.10% | 2.20% |
| Allocations familiales | | | |
| <i>Ferblantier-Sanitaire-Electricien</i> | | 3.00% | <i>Selon</i> |
| <i>Chauffage-Ventilation</i> | | 3.20% | <i>convention</i> |
| LPCFam | 0.09% | 0.09% | 0.18% |
| 2 ^{ème} pilier | Taux communiqué par l'assurance | | |
| Assurance accident non professionnel | Taux communiqué par l'assurance | | |

A noter que le complément 2025 attribué en 2026 est soumis aux taux de l'année en cours, soit 2026.

Réduction de l'horaire de travail (RHT)

En cas de réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) ou lors d'interruption de travail due à des intempéries. Vous avez l'obligation de payer des cotisations à l'AVS-AI-APG, à l'AC ainsi qu'aux Caisses sociales.

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.

4^{ème} Partie – Les cotisations et les prestations

– base fédérale, cantonale et de la caisse AVS MEROPA 111.1

Les cotisations

AVS-AI-APG

Les indépendants sans personnel

Le taux de cotisation de l'AVS-AI-APG est fixé en % du revenu annuel, selon un barème dégressif.

Les SA, Sàrl et les raisons individuelles avec personnel

Le taux de cotisation de l'AVS-AI-APG est fixé à **10.60%**. Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir **5.30%** sur le salaire des travailleurs.

Absence « longue durée »

Les indemnités d'assurance n'étant pas soumises à l'AVS, 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 comme personne sans activité lucrative afin d'éviter une interruption des cotisations AVS.

Assurance-chômage

Le taux de cotisation de l'assurance-chômage est fixé à **2.20%** jusqu'à CHF 148'200/an. Au-delà de ce plafond, il n'y a plus de retenue.

Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir **1.10%** sur le salaire des travailleurs.

Les rentiers AVS sont exonérés des cotisations.

Allocations familiales

Ferblanterie-Sanitaire-Electricité : **3.00%**

Chauffage-Climatisation-Ventilation : **3.20%**

Les montants des allocations familiales restent inchangés en 2026, sous réserve qu'aucune décision politique, cantonale ou fédérale, ne vient modifier directement ou indirectement ces montants.

| | |
|---|------------|
| Allocation pour enfant | CHF 322.- |
| Allocation de formation professionnelle | CHF 425.- |
| Supplément dès le 3^{ème} enfant | CHF 43.- |
| Allocation de naissance | CHF 1617.- |
| Allocation d'adoption | CHF 1617.- |

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 le formulaire Excel employeur 21'042.

LPCFam

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

Dès 2026, le taux de cotisation relatif aux PC familles sera ajusté et passera de 0,12 % à **0,18 %**. Cette cotisation est paritaire, il y a donc lieu de retenir **0.09%** sur le salaire des travailleurs.

Taux optionnel - Contributions générales

Pour Congés payés (vacances et jours fériés), complément au service militaire et absences justifiées

Ferblanterie-Sanitaire : **19.10%**

Chauffage-Climatisation-Ventilation : **17.20%**

Electricité : **18.00%**, l'augmentation de ce taux est due à l'évolution du droit aux vacances

Renoncer aux contributions générales

Les entreprises de Ferblanterie-Sanitaire qui renoncent à cette cotisation ne peuvent plus bénéficier du règlement de la Fédération Vaudoise des Maîtres Ferblantiers, Appareilleurs et Couvreurs (FVMFAC) relatif au subventionnement du perfectionnement professionnel dans ses professions.

NB : Impôt à la source : Nous vous rappelons que pour les personnes assujetties, ces prestations entrent également en ligne de compte pour la détermination du revenu brut servant de base au calcul de la retenue d'impôt.

Frontaliers

Afin d'assurer la vérification des retenues effectuées, l'Administration cantonale des impôts nous prie de vous signaler que les montants en cause (indemnités vacances, etc.), doivent figurer sur le formulaire Excel employeur 21'042.

Assurances perte de gain maladie - indemnité journalière

Groupe Mutuel – Personnel d'administration (technique et commercial)

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 |
|---|--|--|
| Cotisation : | 3.30% (dont 1.25% à l'employé) | 1.30% (dont 0.65% à l'employé) |
| Délai d'attente : | 0 jour | 30 jours |
| Indemnité journalière : (plafonné à CHF 300'000) | 80% du salaire brut (sans les compléments de salaire) | 80% du salaire brut (sans les compléments de salaire) |
| Durée des prestations : | 730 jours dans une période de 900 jours | 730 jours dans une période de 900 jours |

NB : Pour un rentier poursuivant une activité lucrative et déjà assuré à la caisse-maladie, les prestations sont versées conformément à l'art. 14 al.1 des CGA LAMAL (2018).

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

A titre informatif

Les cotisations du 2^e pilier ainsi que celles liées à la perte de gain maladie (personnel d'exploitation) sont facturées par la FVE.

2^eme Pilier

Le taux de cotisation reste inchangé par rapport à 2025, soit **13.80%**, réparti comme suit :

2^eme pilier : 11.50%, dont 5.75% à la charge de l'assuré
Rente transitoire : 2.3%, dont 1.15% à la charge de l'assuré

Seuil d'entrée - art. 2 LPP

Les salaires annuels de plus de **CHF 22'680** sont obligatoirement assurés dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Le plafond du salaire assuré est fixé à **CHF 362'880**.

Groupe Mutuel – Personnel d'exploitation

En 2026, les taux restent inchangés pour le personnel d'exploitation ainsi que pour les apprentis d'exploitation.

| | Variante (1) - de base | Variante (2) - système différé |
|---|---|---|
| Cotisation : | 4.65% (dont 1.55% à l'employé) | 2.70% (dont 1.35% à l'employé) |
| Délai d'attente : | 2 jours | 30 jours |
| Indemnité journalière : (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) |
| Prestations : | 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 | |

Les prestations

Indemnités en cas de service militaire, civil ou dans la protection civile

Ferblanterie-Sanitaire-Couverture et Chauffage-Climatisation-Ventilation (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.

Electricité (art. 40 CCT)

Pendant l'école de recrues :

50% du salaire pour les recrues sans enfants

80% du salaire pour les recrues avec enfants

Pendant le service long :

80% du salaire pour toutes les personnes faisant service

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

100% du salaire jusqu'à 4 semaines par année civile.

80% du salaire pour le temps qui dépasse cette période, pendant une durée conforme aux art. 324a et 324b CO mais limitée à 300 jours au maximum.

Le régime des vacances

Ferblanterie-Sanitaire-Couverture et Chauffage-Climatisation-Ventilation (art. 47 CCT)

de 21 à 50 ans, 25 jours ouvrables

dès 53 ans, 28 jours ouvrables

dès 51 ans, 26 jours ouvrables

dès 54 ans, 29 jours ouvrables

dès 52 ans, 27 jours ouvrables

dès 55 ans, 30 jours ouvrables

Electricité (art. 29 CCT)

Jusqu'à 49 ans, 27 jours ouvrables

Dès 50 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.

Des informations complémentaires concernant le traitement des vacances se trouvent dans la circulaire « [Schéma des prestations CPS](#) » sur notre site internet.

Les jours fériés

Liste des jours fériés officiels du canton de Vaud

1^{er} janvier (Nouvel An)

2 janvier

Vendredi-Saint

Lundi de Pâques

Jeudi de l'Ascension

Lundi de Pentecôte

1^{er} août Fête nationale

Lundi du Jeûne

25 décembre Noël

Les absences justifiées

Ferblanterie-Sanitaire-Couverture & Chauffage-Ventilation-Climatisation

- Deux jours en cas de mariage ou enregistrement d'un partenariat ;
- Deux jours en cas de naissance d'un enfant ;
- Deux jours en cas d'adoption d'un enfant âgé de 5 ans au plus ;
- Trois jours en cas de décès dans la famille : conjoint, partenaire enregistré, enfant, père, mère, frère, sœur ;
- Un jour en cas de décès d'un grand-père, d'une grand-mère ;
- Un jour en cas de décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (tout lien confondu) ;
- Un demi-jour en cas d'inspection militaire pour autant qu'il travaille l'autre demi-jour ;
- Un jour en cas d'inspection militaire lorsque le lieu de cette inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne lui permet pas de prendre le travail le jour même ;
- Un à trois jours pour le recrutement militaire ;
- Un jour par année civile en cas de déménagement de son propre ménage.

Electricité

- Deux jours en cas de mariage ;
- Un jour en cas de naissance d'un enfant ;
- Trois jours en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, d'un des parents ou du partenaire enregistré ;
- Un jour en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit ;
- Trois jours en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'enfants d'un autre lit, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur ;
- Un jour lors de la journée d'information pour l'école de recrue et de la libération du service ;
- Un jour pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, 1 fois par an maximum
- Jusqu'à trois jours ouvrables par cas de maladie pour soigner les propres enfants malades du travailleur ayant des responsabilités familiales, sur présentation d'un certificat médical.

Attestations d'affiliation, de paiement de charges sociales et masse salariale

Depuis novembre 2025, il est possible d'obtenir ces différentes attestations directement via notre portail e-business, en toute autonomie.

Pour les entreprises qui ne sont pas encore inscrites sur le portail :

Les attestations de paiement de charges sociales restent disponibles sur demande par e-mail à l'adresse contentieux@meroba-vd.ch. Ces dernières seront délivrées uniquement si le montant des contributions nous est parvenu dans les délais prescrits ou que nous disposons d'un avis de débit émis par la banque ou la poste. 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 décompte de janvier 2026 devrait nous être payé d'ici au 10 février 2026.

Les autres attestations sont également disponibles sur demande à l'adresse agence@meroba-vd.ch.

Nous vous invitons à privilégier la solution en ligne pour plus de rapidité et de simplicité.

Particularités salariales

Indemnités journalières maladie ou accident

Pour le personnel au mois, nous conseillons de déclarer le salaire normalement et de porter en déduction les indemnités journalières maladie ou accident lorsque celles-ci ont été envoyées par l'assurance.

Indemnités journalières de l'AI et de l'assurance-militaire

Ces indemnités font partie du salaire déterminant AVS et doivent par conséquent être annoncées. Elles sont soumises à l'AVS/AI/APG et AC.

Annexes

Tableaux des cotisations

Ferblanterie-Sanitaire

PERSONNEL D'EXPLOITATION

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Ouvrier en % | Employeur en % | Total en % |
|--|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.00 | 3.00 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Contributions générales (CPS)* (vacances, compléments militaires, jours fériés, absences justifiées, etc.) | | 19.10 | 19.10 |
| Solidarité professionnelle | 1.00 | | 1.00 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicable si l'entreprise est affiliée

PERSONNEL D'ADMINISTRATION

TABEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Employé en % | Employeur en % | Total en % |
|---|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.00 | 3.00 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie Groupe Mutuel * | | | |
| variante A (80% dès le 1er jour) | 1.25 | 2.05 | 3.30 |
| variante B (80% dès le 31ème jour) | 0.65 | 0.65 | 1.30 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicables si l'entreprise est affiliée dans le cadre de nos institutions et selon le système choisi

PERSONNEL D'EXPLOITATION

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Ouvrier en % | Employeur en % | Total en % |
|--|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.20 | 3.20 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Contributions générales (CPS)* (vacances, compléments militaires, jours fériés, absences justifiées, etc.) | | 17.20 | 17.20 |
| Solidarité professionnelle | 1.00 | | 1.00 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicable si l'entreprise est affiliée

PERSONNEL D'ADMINISTRATION

TABEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Employé en % | Employeur en % | Total en % |
|---|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.20 | 3.20 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie Groupe Mutuel * | | | |
| variante A (80% dès le 1er jour) | 1.25 | 2.05 | 3.30 |
| variante B (80% dès le 31ème jour) | 0.65 | 0.65 | 1.30 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicables si l'entreprise est affiliée dans le cadre de nos institutions et selon le système choisi

PERSONNEL D'EXPLOITATION

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Ouvrier en % | Employeur en % | Total en % |
|--|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.00 | 3.00 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Contributions générales (CPS)* (vacances, compléments militaires, jours fériés, absences justifiées, etc.) | | 18.00 | 18.00 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicable si l'entreprise est affiliée

PERSONNEL D'ADMINISTRATION

TABLEAU DES COTISATIONS VALABLE DES LE 01.01.2026

| | Employé en % | Employeur en % | Total en % |
|---|--|-------------------|---------------|
| <u>Cotisations des Caisses sociales</u> | | | |
| Allocations familiales | | 3.00 | 3.00 |
| LPCFam | 0.09 | 0.09 | 0.18 |
| 2ème Pilier | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie | Taux applicable selon votre assurance | | |
| Assurance perte de gain maladie Groupe Mutuel * | | | |
| variante A (80% dès le 1er jour) | 1.25 | 2.05 | 3.30 |
| variante B (80% dès le 31ème jour) | 0.65 | 0.65 | 1.30 |
| <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 |
| <u>Cotisations SUVA</u> | | | |
| Assurance contre les accidents non professionnels : | taux communiqué directement par la Suva à l'entreprise | | |

* Taux applicables si l'entreprise est affiliée dans le cadre de nos institutions et selon le système choisi

Contrat de travail

Remarque préliminaire : le modèle qui vous est proposé ci-dessous est un exemple, d'autres options sont envisageables. Nous vous conseillons vivement de prendre contact avec un juriste afin d'établir un document adapté à votre situation concrète en vous référant à la CCT de votre branche d'activité ou au CO. Nous déclinons toute responsabilité en cas de litige qui découlerait d'une utilisation erronée du présent modèle.

Contrat de Travail

I. Partenaires contractuels

entre :

(ci-après : l'employeur/l'employeuse)

et

(ci-après : l'employé/e)

Est conclu le contrat de travail à durée indéterminée/déterminée suivant :

II. Lieu de travail

Le lieu de travail usuel est le siège de l'employeur/l'employeuse à

Lorsque l'accomplissement de ses devoirs le demande, l'employé/e est tenu/e de fournir ses prestations de travail à un autre endroit.

III. Domaine d'activité

L'employé/e est engagé/e en qualité de

Ses devoirs englobent principalement les fonctions suivantes :

-
-
-
-

L'employeur/l'employeuse ou le/la supérieur/e direct/e pourra alors assigner à l'employé/e d'autres tâches de travail acceptables.

ou

Ses différentes tâches et responsabilités sont détaillées dans une description de fonction/dans un cahier des charges séparé. *(facultatif)*

IV. Début

Le rapport de travail débute le, pour une durée indéterminée.

ou

Le contrat est conclu pour une durée déterminée et commence le ... *(inscrire la date)* pour se terminer le ... *(inscrire la date)* sans qu'une résiliation du rapport de travail soit nécessaire.

V. Période d'essai

La période d'essai dure mois.

Lorsque l'employé/e est empêché/e de travailler pour cause de maladie, d'accident ou d'une obligation légale non assumée à titre volontaire, la durée de la période d'essai se prolonge en conséquence.

VI. Résiliation du rapport de travail

Le rapport de travail prend fin notamment par résiliation, accord de résiliation ou atteinte de l'âge de la retraite de l'employé/e. La résiliation doit s'effectuer par écrit.

Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de résiliation définit par la CCT ou le CO

Au terme de la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié par chaque partie contractuelle pour la fin d'un mois calendaire en respectant un délai de résiliation de ... mois. (voir CCT ou CO)

Est réservée la résiliation sans préavis pour motifs importants. Au moment de la résiliation du contrat, les deux parties contractuelles sont tenues de restituer ou de se rendre mutuellement tout ce qu'elles ont reçu l'une de l'autre ou de la part de tiers pour le compte de l'autre partie contractuelle.

VII. Temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire est de ... heures (*insérer le nombre d'heures*) pour un poste à ...% (*au prorata pour une activité à temps partiel*)

Facultatif :

Le temps de présence/L'engagement quotidien (début, fin et pauses) est fixé en accord avec le supérieur en fonction des besoins de l'entreprise.

ou

L'employé/-e détermine individuellement son horaire de travail. Les heures de présence suivantes sont à respecter :

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Du lundi au vendredi | de ... heures à ... heures |
| | de ... heures à ... heures |

VIII. Heures supplémentaires

L'employé/e peut être tenu/e d'accomplir des heures supplémentaires lorsqu'elles sont nécessaires pour l'exploitation et acceptables pour l'employé/e, et qu'elles sont ordonnées par le/la supérieur/e direct/e.

La durée maximale de travail hebdomadaire selon le droit du travail doit être respectée. Ces périodes maximales de travail ne peuvent être dépassées qu'exceptionnellement et en respectant les dispositions de la Loi sur le travail (travail dit supplémentaire).

Les heures supplémentaires sont, d'un commun accord, compensées par des congés de la même durée. Si une compensation n'est pas possible, l'employeur indemnise ces heures supplémentaires selon la CCT ou par un salaire majoré de 25%.

ou

Les heures supplémentaires sont exclusivement compensées par des congés de la même durée.

ou

Les heures supplémentaires sont exclusivement indemnisées par du salaire complémentaire.

IX. Vacances, jours fériés et congés

Le droit aux vacances s'élève à semaines par année civile.

L'employé/e est tenu/e de prendre deux semaines de vacances pendant la fermeture annuelle de l'entreprise ayant lieu dans les deux premières/dernières semaines du mois de

Pendant les vacances, l'employé/e perçoit le salaire dû.

En cas d'entrée et de sortie pendant l'année civile, le droit aux vacances sera accordé prorata temporis, donc proportionnellement.

Les jours fériés cantonaux ainsi que le premier août sont considérés comme des jours fériés payés durant lesquels généralement aucune prestation de travail ne doit être fournie.

L'employé/e a le droit de prendre le temps libre nécessaire pour régler ses affaires personnelles, dans la mesure où il est impossible ou inacceptable de régler ces affaires pendant le temps libre régulier.

X. Salaire

L'employé/e perçoit un salaire brut mensuel de

De plus, les éventuelles allocations familiales (allocations pour enfants ou de formation) sont versées.

En règle générale, le salaire est viré sur le compte indiqué par l'employé/e au de chaque mois, au plus tard toutefois à la fin du mois concerné.

Les primes des assurances sociales imposées par la loi (AVI/AI/APG/AC/LPP) ainsi que les primes de l'assurance-accidents non professionnels seront déduites du salaire versé.

La prévoyance professionnelle est régie par le règlement de la

Variantes :

La moitié de la prime de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sera également déduite du salaire brut.

Le montant du 13^e mois de salaire correspond à un salaire mensuel et sera versé avec le salaire du mois de décembre. En cas d'entrée et de sortie d'un/une employé/e au cours de l'année civile, le 13^e mois de salaire sera versé pro rata temporis.

XI. Dispositions spéciales (insérer si convenu)

Par ex. :

Activité annexe : le/la collaborateur/trice doit obtenir l'accord préalable de l'employeur pour pouvoir exercer toute activité annexe, même à titre gratuit. L'employeur a le droit de l'interdire en cas d'intérêts opposés de l'entreprise.

ou/aussi

Clause de non-concurrence : le/la collaborateur/trice s'engage, après la fin des rapports de travail et pendant ... années (*nombre à inscrire*) à ne pas faire concurrence à l'employeur que ce soit comme employé, comme indépendant, comme associé ou propriétaire d'une entreprise dans la même branche. La clause de non-concurrence est limitée au(x) canton(s) de ... (*inscrire les cantons concernés*).

Pour chaque infraction à la clause de non-concurrence, une peine conventionnelle de CHF ... (*inscrire le montant*), ainsi que l'indemnisation du préjudice dépassant le montant de cette peine conventionnelle est à payer par le collaborateur.

L'employeur peut exiger cumulativement la cessation de la concurrence ainsi que le paiement de la peine conventionnelle et l'indemnisation du préjudice supplémentaire.

Pendant la durée de l'interdiction de concurrence, le/la collaborateur/trice reçoit une indemnité mensuelle de CHF ... (*inscrire le montant*). (*facultatif*)

ou/aussi

Secret professionnel : le/la collaborateur/trice s'engage à ne pas communiquer à des tiers d'informations professionnelles sensibles qu'il/elle a acquises/apprises au cours de son activité pour l'employeur. Cette obligation persiste après la fin du contrat de travail.

XII. Bases légales

Les conditions d'engagement et règles de conduite (*si existent*) font partie intégrante du présent contrat et sont jointes en annexe (règlement d'entreprise ou CCT)

Le droit suisse est applicable pour le surplus (art. 319 ss. CO).

ou

Le droit suisse est applicable (art. 319 ss. CO).

XIII. Signatures

L'employé/e déclare par sa signature avoir reçu et lu le contrat et les règlements avenants et en approuver le contenu.

[Lieu], Date :

.....

[Lieu], Date :

.....

Signatures

.....

Signatures

.....

L'employeur/l'employeuse

L'employé(e)

Annexe:

Description de poste (*si existe*)

Conditions d'engagement (*si existent*)

Code de conduite (*si existe*)

Résiliation du contrat de travail

Remarque préliminaire : le modèle qui vous est proposé ci-dessous est un exemple, d'autres options sont envisageables. Nous vous conseillons vivement de prendre contact avec un juriste afin d'établir un document adapté à votre situation concrète. Nous déclinons toute responsabilité en cas de litige qui découlerait d'une utilisation erronée du présent modèle.

Adresse de l'employeur
(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom et adresse du travailleur

[Lieu], le [date]

Résiliation de votre contrat de travail

Madame / Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que nous résilions votre contrat de travail pour les motifs qui vous ont déjà été exposés oralement lors de notre entretien du [date] en présence de [noms des personnes présentes]. Le délai de congé contractuel / légal étant de [durée] mois / jours, votre contrat prendra fin le [date].

Remarque : une résiliation sans indication des motifs est valable ; néanmoins, l'employeur doit motiver par écrit sa décision, en vertu de CO 335/2, si le travailleur en fait la demande.

La question du solde des vacances et des heures supplémentaires sera réglée ultérieurement.

Avant votre départ, nous vous renseignerons sur la marche à suivre en matière d'assurances.

Enfin, un décompte final ainsi qu'un certificat de travail vous seront remis à la fin des rapports de travail.

Veillez agréer, Madame / Monsieur, nos salutations distinguées.

L'employeur

[Nom, fonction, signature]