

L'essentiel expliqué simplement

Régime des allocations pour perte de gain



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Introduction

La Suisse dispose d'un système de sécurité sociale solide. Les assurances sociales en constituent le cœur ; elles visent une protection globale de la population. Avec les prestations complémentaires et l'aide sociale, les assurances sociales empêchent la détresse économique et l'exclusion sociale.

Parmi les plus importants risques sociaux figurent la perte durable de revenu pendant la vieillesse ou en cas d'invalidité et la perte de soutien financier en cas de veuvage. L'ensemble de la population est assuré contre ces risques au moyen de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et de l'assurance-invalidité (AI). Les personnes exerçant une activité lucrative sont, pour la plupart, également protégées au moyen de la prévoyance professionnelle.

Même lorsque la perte de revenu n'est pas durable, elle peut conduire à une situation de détresse financière et sociale. Pour cette raison, le système suisse de sécurité sociale prévoit aussi une protection contre la perte temporaire du revenu.

Les prestations de l'assurance-chômage (AC) interviennent lorsque la perte de gain résulte de la perte d'un emploi. L'assurance-maladie et l'assurance-accidents versent des indemnités journalières lorsqu'une personne est malade ou a eu un accident et qu'elle ne peut de ce fait pas travailler. Le régime des allocations pour perte de gain (APG), quant à lui, compense une partie du manque à gagner subi par les personnes qui accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile. Les APG couvrent aussi la perte de gain en cas de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de prise en charge.

La présente brochure fournit des informations essentielles sur les APG. L'assurance a été instaurée pendant la Seconde Guerre mondiale pour les soldats et leur famille, puis a été élargie en plusieurs étapes pour devenir la vaste assurance qu'elle est aujourd'hui.

Les informations qui figurent dans cette brochure se basent sur l'état de la législation au 1^{er} janvier 2025. Les exemples chiffrés et les informations sur le montant et le calcul des APG reposent sur les chiffres applicables en 2025.

Introduction	1
Développement et rôle des APG dans le système de sécurité sociale	4
But et utilité	6
Solidarité	8
Interruptions de travail avec droit aux APG	10
APG en faveur des personnes effectuant un service	11
Conditions d'octroi	11
Types de prestations	12
Allocation de base	12
Allocation pour enfant	13
Allocation pour frais de garde	14
Allocation d'exploitation	14
Demande et versement	15
<hr/>	
APG en cas de maternité, de paternité ou d'adoption	16
Conditions d'octroi	17
Types de prestations	18
Allocation de maternité	18
Allocation de paternité	19
Allocation d'adoption	21
Demande et versement	22
<hr/>	
APG pour la prise en charge d'un enfant en cas d'atteinte grave à sa santé	23
Conditions d'octroi	24
Prestations	25
Demande et versement	28
<hr/>	
Coûts et financement	29
Perspectives	31

Développement et rôle des APG dans le système de sécurité sociale

Le régime des allocations pour perte de gain (APG) a été créé afin de compenser une partie de la perte de gain des personnes qui accomplissent un service militaire, civil ou de protection civile. Les APG se sont développées en plusieurs étapes : désormais, elles indemnisent aussi les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de prise en charge.

Les origines du régime des APG remontent à la Première Guerre mondiale. Les soldats qui devaient accomplir leur obligation militaire ne pouvaient pas, pendant cette période, soutenir financièrement leur famille. Dans le même temps, les employeurs n'étaient tenus qu'à un maintien du salaire à court terme. De nombreuses familles furent alors confrontées à des difficultés financières, ce qui généra des tensions sociales. Pendant l'entre-deux-guerres, de grandes entreprises et le service public ont introduit progressivement un régime de compensation du salaire pour les travailleurs. Puis, pendant la Seconde Guerre mondiale, le Conseil fédéral décida d'introduire un «régime des allocations pour perte de salaire et de gain», qui concernait aussi les indépendants.

Développement pour faire face aux changements sociaux

Après la fin de la Guerre froide, l'effectif de l'armée suisse a diminué progressivement, ce qui a soulagé financièrement les APG. En 2005, elles ont été élargies avec l'allocation pour perte de gain en cas de maternité. Entretemps, un congé de paternité et un congé d'adoption ont été introduits, ainsi qu'un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé.

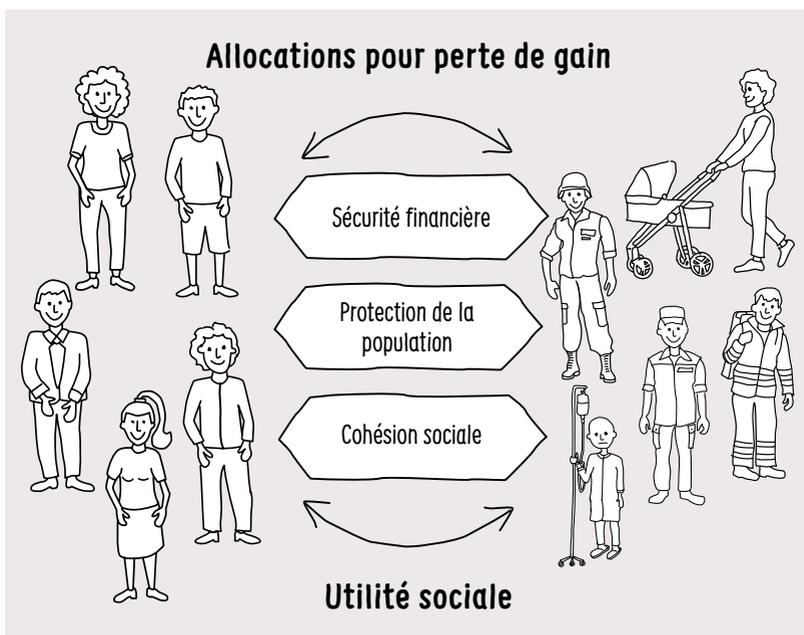
Les APG comme modèle

Depuis leurs débuts, les APG ont été financées au moyen de cotisations salariales, et versées par les caisses de compensation des associations patronales, organisées de manière décentralisée. Cela s'est avéré efficace. Le système des APG est devenu un modèle qui a servi de référence à la nouvelle assurance-vieillesse et survivants (AVS), instaurée immédiatement après la Seconde Guerre mondiale.

En 2020, le modèle des APG a aussi inspiré l'allocation pour perte de gain en cas de mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19), allocation limitée dans le temps.

But et utilité

Le régime des allocations pour perte de gain (APG) a pour but de remplacer en partie la perte de revenu, lorsque l'activité professionnelle doit être interrompue en raison de l'accomplissement de services, de l'arrivée d'un enfant ou d'une atteinte grave à la santé d'un enfant.



Les APG représentaient au départ une protection sociale pour les familles des soldats mobilisés afin d'éviter la misère et les tensions sociales consécutives. Elle servait donc tant à la politique de défense nationale qu'à la cohésion sociale. Le régime a fortement évolué en lien avec les préoccupations sanitaires, ainsi qu'avec les efforts pour augmenter la participation au marché du travail et répondre au besoin en main-d'œuvre de l'économie.

Utilité pour les assurés

Grâce aux APG, les pertes de revenu résultant des jours de service sont en partie compensées. Et les mères continuent à être payées durant leur congé de maternité. De manière générale, aujourd'hui, la perception d'un revenu est assurée durant l'interruption temporaire de l'activité lucrative pour accueillir un enfant dans la famille ou prendre soin d'un enfant gravement atteint dans sa santé.

Utilité pour la collectivité

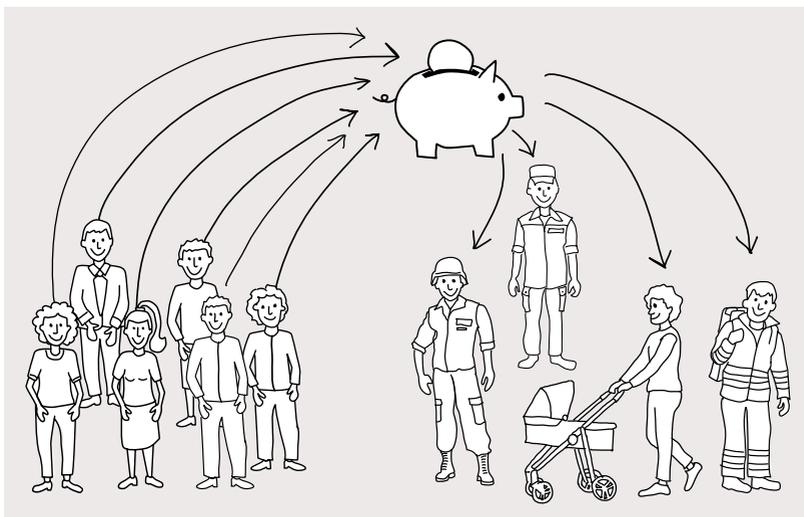
La société aussi en profite. Les services indemnisés par les APG contribuent à assurer certaines tâches d'intérêt public en lien avec la sécurité, la protection de la population ou l'aide en cas de catastrophe. Et elles déchargent les employeurs en indemnisant le revenu des personnes en service ou des parents qui sont en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de prise en charge.

Davantage d'égalité de traitement

Le régime a par ailleurs servi à harmoniser différentes réglementations privées. La perte de gain consécutive à un service, à l'arrivée d'un enfant ou à la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé pouvait être compensée de façon très différente selon l'employeur. Les prestations en vigueur aujourd'hui au niveau national par le biais des APG représentent un minimum légal applicable à tous les ayants droit.

Solidarité

Le principe de solidarité a fortement imprégné le début du régime des allocations pour perte de gain (APG). En période de guerre et de tensions sociales, il s'agissait de renforcer l'idée de collectivité où soldats et citoyens s'entraidaient. Cette solidarité s'exerce désormais entre toutes les personnes qui cotisent aux APG et celles qui bénéficient des prestations, l'idée du bien collectif restant au cœur du système.



Comme pour d'autres assurances, les APG se basent sur l'idée que toute la population active ou non active participe au financement – les hauts revenus davantage que les revenus modestes –, alors que seule une partie de cette même population en sera bénéficiaire. Les cotisations servent à la collectivité au sens que la défense nationale, la protection civile ou la participation au marché du travail sont des tâches d'intérêt public.

La parentalité et les soins à un enfant ont été longtemps considérés comme des affaires privées relevant de la responsabilité individuelle. L'idée d'instaurer des APG en ce sens a donc pris du temps à s'imposer. Aujourd'hui, ces domaines relèvent en partie du bien collectif, car la croissance démographique et la prise en charge bénévole de soins répondent à un besoin de la société et de l'économie.

Les APG sont également un atout pour les employeurs qui ne doivent plus proposer des solutions isolées. Financées par les cotisations de toute la population active, les APG permettent une répartition plus équitable et solidaire des coûts : les entreprises actives dans des branches employant beaucoup de femmes en âge de procréer ou d'hommes en âge d'effectuer un service ne doivent plus assumer seules les coûts. Et les PME profitent d'un financement commun avec les grandes entreprises.

Interruptions de travail avec droit aux APG

Le régime des allocations pour perte de gain (APG) compense la perte de gain des personnes qui accomplissent le service militaire, le service civil, la protection civile ou d'autres services dans l'intérêt de la collectivité. Il intervient aussi lors des congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de prise en charge.

Interruptions d'activité lucrative donnant droit aux APG



Services dans l'intérêt de la collectivité

- Service militaire
- Protection civile
- Service civil
- Autres services



Naissance/adoption d'un enfant

- Maternité
- Adoption
- Paternité



Prise en charge d'un enfant gravement malade

Allocation pour perte de gain limitée dans le temps

APG en faveur des personnes effectuant un service

Les personnes effectuant notamment un service militaire, civil ou de protection civile obtiennent des compensations pour la perte de gain occasionnée par leurs journées de service.

Droit en cas de services dans l'intérêt de la collectivité



Allocation de base
(avec montant minimal et maximal)



en fonction de la situation :
autres allocations



Conditions d'octroi

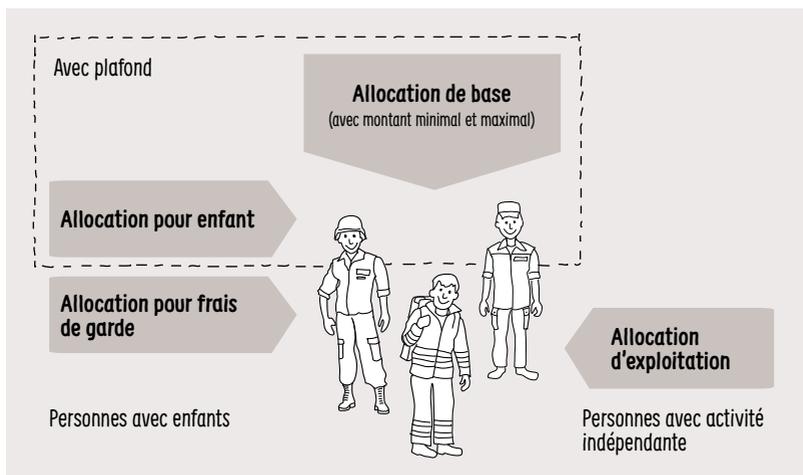
Des allocations pour perte de gain (APG) sont versées aux personnes qui servent dans les institutions ou suivent les formations suivantes:

- Armée suisse
(écoles de recrue, cours de répétition, formation de cadres)
- Service civil
- Protection civile
- Croix-Rouge
- Cours fédéraux ou cantonaux pour cadres de Jeunesse + Sport
- Cours de moniteur pour jeunes tireurs

Le pays de domicile et le statut professionnel (actif, sans emploi, en formation, etc.) ne sont pas déterminants. En revanche, les personnes au bénéfice d'une rente de vieillesse de l'AVS ou ayant atteint l'âge de la retraite n'ont pas droit aux APG.

Les allocations sont versées pour chaque jour de service ou de participation à un cours.

Types de prestations



Les personnes effectuant un service peuvent percevoir, en plus de l'allocation de base, différentes prestations des APG : l'allocation pour enfant, l'allocation pour frais de garde et l'allocation d'exploitation.

Allocation de base

Toute personne accomplissant un service a droit à une allocation, quel que soit son état civil ou son statut professionnel (actif, sans emploi, en formation, etc.). Une indemnité est versée pour chaque jour de service.

Pour les personnes exerçant une activité lucrative, l'allocation correspond à 80 % du revenu moyen acquis avant le service, mais au minimum à

69 francs par jour et au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs ($8250 \times 0,8 / 30$ jours = 220 francs/jour). Pour les recrues et les personnes sans activité lucrative (p. ex. les étudiants), l'indemnité s'élève à 69 francs par jour. D'autres montants peuvent s'appliquer pendant les services accomplis en vue de l'obtention d'un grade supérieur.

CATÉGORIE	ALLOCATION		
	EN % DU REVENU MOYEN	MONTANT MINIMAL (FRANCS/JOUR)	MONTANT MAXIMAL (FRANCS/JOUR)
Recrues		69	69
Avec activité lucrative	80 %	69	220
Sans activité lucrative		69	69

Tableau : montants minimaux et maximaux de l'allocation de service (état 2025)

Allocation pour enfant

Les personnes en service perçoivent une allocation pour enfant si elles assument la charge d'enfant(s) de moins de 18 ans, respectivement de moins de 25 ans si l'enfant est en formation. Les enfants recueillis sont également pris en compte. L'allocation pour enfant s'élève à 22 francs par jour et par enfant.

Les allocations pour enfant peuvent être réduites si, additionnées à l'allocation de base, le montant total perçu dépasse une certaine somme. Pour les personnes exerçant une activité lucrative, le plafond ne doit pas dépasser le revenu obtenu avant le service ou 275 francs par jour. Pour les personnes sans activité lucrative, le plafond s'élève à 138 francs par jour (état 2025).

Allocation pour frais de garde

Toute personne en service au moins deux jours consécutifs a droit à une allocation pour frais de garde si :

- elle fait ménage commun avec des enfants de moins de 16 ans ; et
- des frais supplémentaires se présentent parce que cette personne n'est pas en mesure d'assumer personnellement des tâches éducatives qu'elle accomplit habituellement.

Les coûts effectifs sont remboursés, mais au maximum 75 francs par jour. Les pertes de revenu que subissent des tiers pour la garde des enfants de la personne en service ne sont pas compensées.

Cette allocation est versée directement à la personne qui fait du service, en complément de l'allocation de base.

Allocation d'exploitation

L'allocation d'exploitation est destinée aux personnes en service qui doivent supporter les frais d'une entreprise (locaux, etc.) et retirent l'essentiel de leur revenu de l'exercice d'une activité indépendante. À certaines conditions, elle peut aussi être versée à des personnes qui exercent leur activité principale dans l'exploitation agricole familiale.

L'allocation d'exploitation s'élève à 75 francs par jour. Elle est versée directement à la personne qui fait du service, en complément de l'allocation de base.

Demande et versement

Les personnes en service reçoivent un formulaire (demande APG) sur leur lieu de service. Elles doivent demander des formulaires distincts pour les allocations pour enfant, pour frais de garde et d'exploitation. Les demandes sont ensuite remises à la caisse de compensation compétente, soit par l'employeur pour les personnes salariées, soit directement par les personnes concernées.

Les allocations sont versées directement à la personne en service. Cependant si l'employeur verse un salaire durant le service, l'allocation de base lui revient, pour autant qu'elle ne dépasse pas le montant du salaire.

Lorsque le service n'excède pas un mois, l'allocation est en principe versée une fois le service terminé. S'il dure plus longtemps, elle est versée une première fois après dix jours, puis à la fin de chaque mois.

APG en cas de maternité, de paternité ou d'adoption

Les parents exerçant une activité lucrative ont droit à un congé indemnisé par les allocations pour perte de gain (APG) suite à la naissance ou l'adoption de leur enfant.

Droit à la naissance ou l'adoption d'un enfant



Naissance
Adoption

Au moment de l'événement :

Durée de cotisation
d'au moins 9 mois



+

dont 5 mois avec une activité
lucrative



+

Eventuelles autres conditions spécifiques

80% du
revenu moyen
(avec montant maximal)

Droit aux APG



Conditions d'octroi

L'allocation de maternité ou de paternité est réservée aux parents qui :

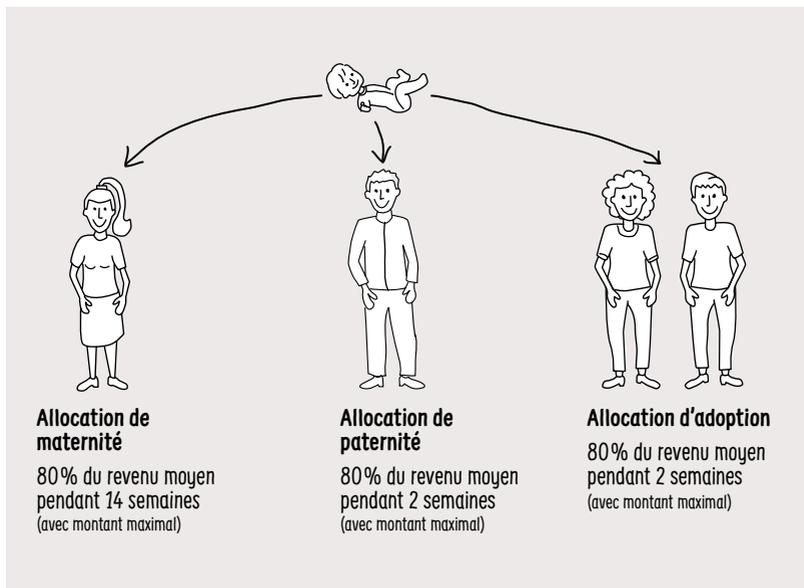
- exercent une activité lucrative salariée ou indépendante ; ou
- touchent des indemnités journalières du chômage ou d'une autre assurance en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité ; ou
- sont en incapacité de travail depuis longtemps et ont épuisé leur droit au salaire, respectivement à des indemnités journalières, tout en continuant de bénéficier d'un contrat de travail valable ; et
- ont cotisé aux APG pendant une durée minimale de neuf mois avant la naissance ; et
- durant cette période, ont exercé une activité lucrative durant cinq mois au moins.

Le père légal de l'enfant a droit à un congé de paternité. L'épouse de la mère a aussi droit à ce congé dans la mesure où elle était mariée avec la mère au moment de l'accouchement et que l'enfant a été conçu au moyen d'un don de sperme. L'allocation de maternité n'est versée qu'aux femmes ayant accouché.

L'allocation d'adoption est octroyée :

- aux parents qui exercent une activité lucrative ou indépendante.
- L'enfant adopté doit avoir moins de 4 ans révolus.

Types de prestations



Allocation de maternité

Toute femme active professionnellement et qui accouche a droit à un congé de 14 semaines, indemnisé par le biais des APG. L'indemnité se monte à 80% du revenu moyen réalisé avant l'accouchement, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs ($8250 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 220 \text{ francs/jour}$).

Le congé de maternité doit être pris en bloc immédiatement après l'accouchement. Si la mère reprend le travail avant que les 14 semaines ne soient écoulées, son droit au congé prend fin et les jours restants ne peuvent pas être récupérés.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né pendant au moins deux semaines directement après la naissance, le droit à l'allocation de maternité est prolongé en conséquence, mais au maximum de 56 jours.

Autres mesures en cas de maternité

Le congé de maternité indemnisé par les APG n'est pas la seule mesure destinée aux mères. Le code des obligations et la loi sur le travail prévoient une série de mesures telles que la protection au travail des femmes enceintes, l'interdiction de travailler huit semaines après l'accouchement, le droit à des pauses pour allaiter, une protection contre le licenciement ou l'interdiction pour l'employeur de réduire les jours de vacances de l'employée.

Allocation de paternité

À la naissance de son enfant, tout père actif professionnellement a droit à un congé de 2 semaines, indemnisé par le biais des APG. L'indemnité se monte à 80 % du revenu moyen réalisé avant la naissance, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint dès un salaire mensuel de 8250 francs ($8250 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 220 \text{ francs/jour}$).

Le congé de paternité peut être pris dans les 6 mois suivant la naissance, soit en bloc de 2 semaines, soit sous la forme de jours isolés (10 jours). S'il est pris sous forme de semaines, le père touche 7 indemnités journalières par semaine. S'il est pris sous forme de jours, le père touche, pour 5 jours de congé, 2 indemnités journalières supplémentaires.

Congé de paternité et indemnisation

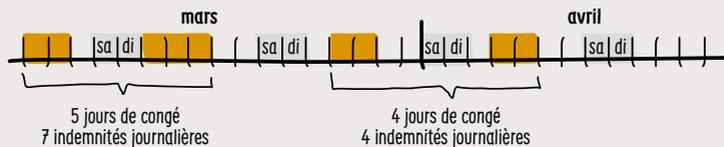
Exemple : congé pris en entier et en bloc



Exemple : congé pris en entier sous forme de jours isolés



Exemple : congé pris en partie sous forme de jours isolés



Autres mesures en cas de paternité

L'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances de l'employé bénéficiant du congé.

Si un employeur résilie le contrat de travail d'un employé bénéficiant d'un congé de paternité, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours de congé de paternité restants au moment de la résiliation.

Homoparentalité

L'épouse d'une femme ayant accouché a les mêmes droits qu'un père légal, à la condition qu'elle était mariée avec la mère au moment de l'accouchement et que l'enfant a été conçu au moyen d'un don de sperme.

Allocation d'adoption

En cas d'adoption d'un enfant de moins de quatre ans révolus, les parents actifs professionnellement ont droit à un congé de 2 semaines, indemnisé au moyen des APG. L'indemnité se monte à 80 % du revenu moyen réalisé avant l'accueil de l'enfant, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs ($8250 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 220 \text{ francs/jour}$).

Le congé d'adoption peut être pris dans les 12 mois suivant l'accueil de l'enfant, soit par semaine, soit sous forme de jours isolés (10 jours) (voir tableau « Congé de paternité et indemnisation »). Les parents adoptifs sont libres de choisir lequel des deux bénéficie du congé. Les parents peuvent se répartir le congé, mais ils ne peuvent pas le prendre en même temps.

L'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à cette prestation.

Autres mesures en cas d'adoption

L'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances de l'employé bénéficiant du congé.

Demande et versement

Les demandes d'allocation de maternité ou de paternité doivent être déposées auprès de la caisse de compensation compétente, soit par l'employeur pour les personnes salariées, soit directement par les personnes indépendantes ou touchant des indemnités journalières d'une assurance.

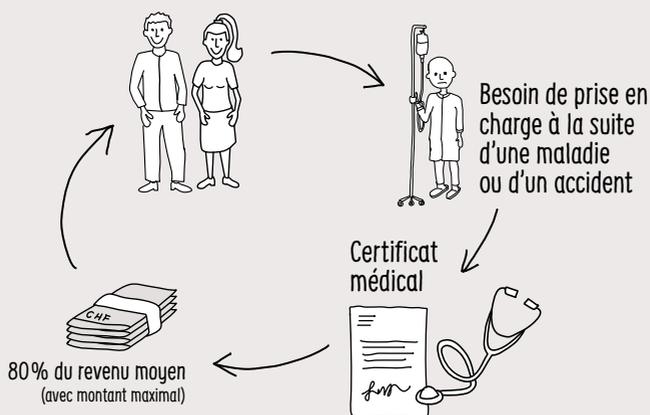
La demande d'allocation d'adoption doit être déposée auprès de la caisse fédérale de compensation. Soit par l'employeur pour les personnes salariées, soit directement par les personnes avec une activité indépendante.

En règle générale, les personnes salariées continuent de percevoir leur salaire versé par leur employeur à qui la caisse de compensation verse l'APG. Certains employeurs prennent en charge la différence entre le salaire usuel et l'indemnisation légale (80 % du revenu). Dans les autres cas, l'APG est directement versée par la caisse de compensation aux ayants droit.

APG pour la prise en charge d'un enfant en cas d'atteinte grave à sa santé

Les parents exerçant une activité lucrative ont droit à un congé de 14 semaines s'ils doivent prendre en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce congé est indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG).

Droit en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé



Conditions d'octroi

Pour avoir droit à une allocation de prise en charge, les parents doivent notamment remplir les conditions suivantes :

- exercer une activité lucrative, salariée ou indépendante; ou
- toucher des indemnités journalières du chômage ou d'une autre assurance en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité ; ou
- être en incapacité de travail depuis longtemps et avoir épuisé leur droit au salaire, respectivement à des indemnités journalières, tout en continuant de bénéficier d'un contrat de travail valable.

L'enfant doit avoir moins de 18 ans au moment où le premier jour de congé est pris. Un médecin doit attester de l'atteinte grave à la santé, c'est le cas lorsque :

- l'enfant a subi un changement majeur de son état physique ou psychique;
- l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible, ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte à la santé durable ou croissante ou au décès;
- une prise en charge accrue par les parents est nécessaire; et
- au moins l'un des parents interrompt son activité lucrative pour prendre en charge l'enfant.

Atteinte grave à la santé : précisions

Un handicap ou une infirmité congénitale ne sont pas considérés en soi comme une atteinte grave à la santé au sens de la loi. C'est la raison pour laquelle ils n'ouvrent pas le droit à une allocation de prise en charge lorsque l'état de santé de l'enfant est stable. Les parents d'un enfant en situation de handicap ou atteint d'une infirmité congénitale ne peuvent donc avoir droit à l'allocation de prise en charge qu'à condition que l'état de santé de l'enfant s'aggrave nettement, c'est-à-dire si les critères mentionnés à la page précédente sont remplis.

Des maladies bénignes ou des séquelles légères d'un accident ainsi que des atteintes à la santé de gravité moyenne peuvent nécessiter une hospitalisation, un suivi médical régulier et rendre la vie quotidienne plus difficile. Dans un tel cas (p. ex. fracture, diabète, pneumonie), on peut toutefois prévoir une issue positive ou sous contrôle, et l'atteinte à la santé n'ouvre pas droit à l'allocation de prise en charge. Les parents ont en revanche droit au congé pour la prise en charge de proches (voir encadré à la page suivante).

Prestations

Le congé pour la prise en charge d'un enfant en cas d'atteinte grave à la santé est de 14 semaines, indemnisé par les APG. L'allocation s'élève à 80 % du revenu moyen réalisé avant le congé de prise en charge, mais au maximum à 220 francs par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de 8250 francs ($8250 \times 0,8 / 30 \text{ jours} = 220 \text{ francs/jour}$).

Le congé de prise en charge peut être pris en bloc ou en jours isolés. L'allocation peut être perçue dans un délai-cadre de 18 mois, qui commence à courir le jour pour lequel la première indemnité est versée. Les parents se partagent librement les 14 semaines, l'un pouvant par exemple prendre 10 semaines et l'autre 4. Les jours de congé peuvent être pris en même temps.

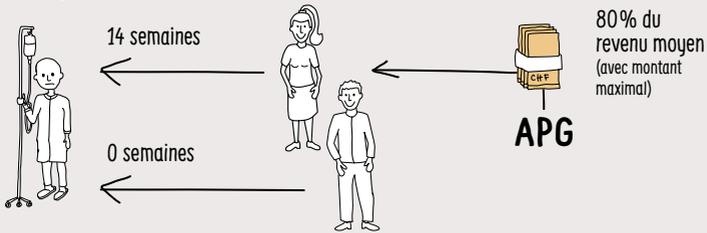
Autres mesures en cas de prise en charge de proches

Les parents bénéficiant du congé de prise en charge ne peuvent pas être licenciés tant qu'ils ont droit au congé, mais au maximum pendant 6 mois à partir du 1^{er} jour de congé. L'employeur n'a pas le droit de réduire leurs vacances.

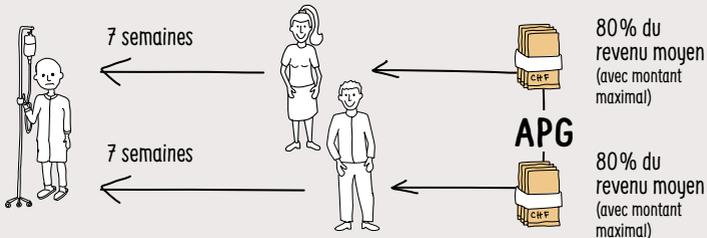
Le code des obligations prévoit un congé payé pour les courtes absences professionnelles en lien avec la prise en charge d'un proche. Le congé est de 3 jours par cas au maximum, mais ne peut pas dépasser 10 jours par année civile. Dans ce cas, le proche nécessitant des soins ne doit pas forcément être un enfant. La prise en charge d'un partenaire, d'une sœur ou d'un parent est notamment reconnue. L'employeur est tenu de verser l'entier du salaire durant la courte absence.

Exemples de répartition du congé de prise en charge

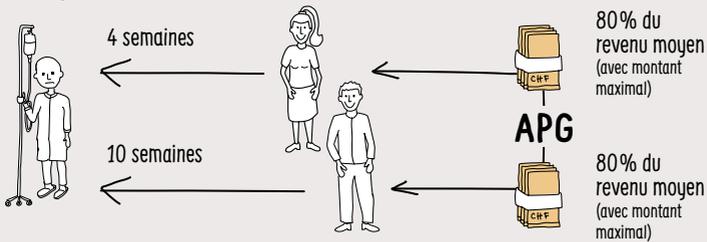
Exemple 1



Exemple 2



Exemple 3



Le congé doit être pris dans un délai de 18 mois

Demande et versement

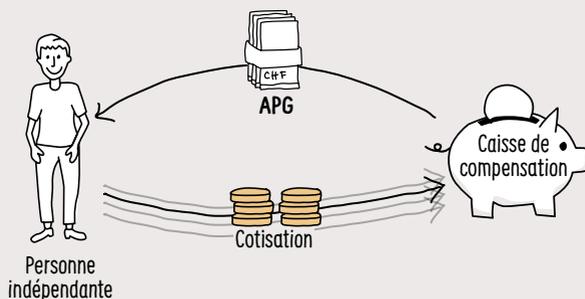
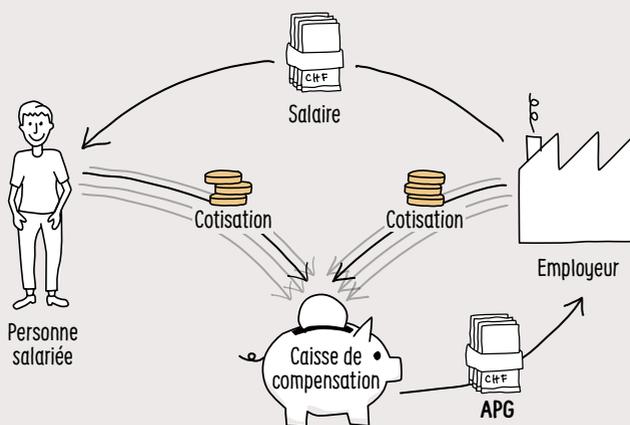
Les demandes d'allocation de prise en charge doivent être déposées auprès de la caisse de compensation compétente, soit par l'employeur pour les personnes salariées, soit directement par les personnes indépendantes ou touchant des indemnités journalières d'une autre assurance.

Une seule caisse de compensation est compétente pour le versement de l'allocation. Si les deux parents se partagent le droit à l'allocation, celle du parent qui touche la première indemnité journalière est compétente.

En règle générale, les personnes salariées continuent de percevoir leur salaire par le biais de leur employeur à qui la caisse de compensation verse l'APG. Dans les autres cas, l'APG est directement versée par la caisse de compensation aux ayants droit.

Coûts et financement

Les allocations pour perte de gain (APG) sont financées par les cotisations salariales. Les cotisations de l'APG sont prélevées en même temps que celles de l'AVS, de l'AI et cas échéant de l'AC.

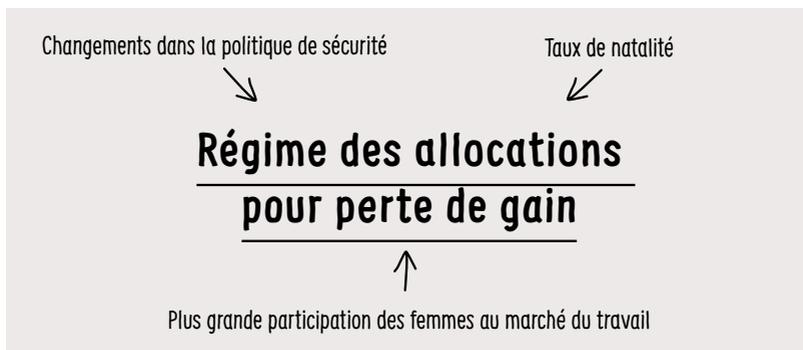


Les APG représentent une infime partie (1 % environ) des coûts totaux des assurances sociales. En 2023, les dépenses se montaient à près de 2 milliards de francs. Les allocations de parentalité représentaient quelque 56 % des dépenses ; celles liées au service près de 41 %.

Les dépenses des différentes prestations du régime des APG sont essentiellement couvertes par les recettes provenant des cotisations salariales (0,5 % en 2025) et en toute petite partie par le rendement des placements. Pour les personnes salariées, la moitié des cotisations est payée par leur employeur. Les personnes indépendantes assument seules la totalité des cotisations. Un taux de cotisation plus bas est appliqué si le revenu annuel est inférieur à 60 500 francs.

Perspectives

Le régime des allocations pour perte de gain (APG) couvre des événements très différents. Son développement ultérieur dépend donc d'un grand nombre de facteurs.



L'évolution de la politique de sécurité a une grande influence sur le futur des APG. Le nombre de personnes qui font du service ainsi que les journées de service accomplies ont un impact direct sur les dépenses des APG. Les réformes de l'armée qui ont eu lieu ont généré des économies, car elles allaient de pair avec une réduction des effectifs.

Par contre, l'introduction des allocations pour les mères, les pères et les proches aidants a entraîné une augmentation des dépenses des APG. Dans ces domaines, le développement ultérieur dépendra de manière déterminante du nombre de parents exerçant une activité lucrative et du nombre de naissances, respectivement d'adoptions.

De même, l'évolution de la participation au marché du travail, notamment celle des femmes, a un impact sur les APG : lorsque le nombre de parents exerçant une activité lucrative augmente, il en va de même des dépenses des APG pour les allocations en cas de maternité, de paternité, d'adoption et de prise en charge. D'un autre côté, les cotisations dues au régime des APG sont en hausse avec la participation croissante au monde du travail.

Impressum

Cette brochure fournit un aperçu général. Pour le règlement des cas individuels, seules les dispositions légales font foi.

Reproduction partielle autorisée, sauf à des fins commerciales, avec mention de la source et envoi d'un justificatif à l'OFAS, secteur Communication.

Éditée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), décembre 2024.

Copyright: OFAS, Berne, 2024

Diffusion : OFCL, Vente des publications fédérales, CH-3003 Berne

www.publicationsfederales.admin.ch

N° d'art. 318.005.5F



Informations complémentaires sous www.ofas.admin.ch