



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Supplément 4 à la Circulaire sur les allocations de maternité et de paternité (CAMaPat)

Valable à partir du 1^{er} janvier 2023

318.710.04 f CAMaPat

11.22

Avant-propos au supplément 4, valable à partir du 1^{er} janvier 2023

Le présent supplément contient des précisions concernant les personnes travaillant à temps partiel et celles ayant plusieurs employeurs ainsi que des améliorations d'ordre rédactionnel. Les dispositions relatives à l'adaptation de l'indemnité pour les indépendants suite à la réception de la taxation fiscale ont été précisées. Enfin, divers renvois aux DAPG ont été mis à jour et complétés notamment en ce qui concerne l'allocation d'adoption qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Les chiffres modifiés sont indiqués par la mention 1/23.

- 1009
1/23 La demande doit être accompagnée de tout document attestant de l'identité de l'ayant droit, ainsi que :
- du certificat de famille ;
 - Certificat de mariage (pour l'épouse de la mère)
 - de l'acte de naissance de l'enfant, ou
 - de la déclaration de reconnaissance ([art. 260, al. 3, CC](#)), si l'enfant a été reconnu par son père dans les six mois qui suivent la naissance (délai-cadre).

Lorsque l'enfant est né à l'étranger, une copie certifiée conforme et, si nécessaire, traduite du registre des naissances où le nom des deux parents est bien lisible est exigée.

- 1040
1/23 En cas d'adoption, au sens de l'art. 16t LAPG, il peut y avoir un droit à l'allocation d'adoption. Il n'existe en revanche aucun droit à l'allocation de maternité ou de paternité ([Circulaire sur l'allocation d'adoption \(CAAdop\)](#)).

- 1062
1/23 Selon les règles de coordination de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) conclu entre la Suisse et l'UE resp. de la Convention AELE, une personne soumise à ces accords n'est en principe assujettie qu'à la sécurité sociale d'un seul pays, celui dans lequel elle exerce son activité lucrative. Lorsqu'une personne exerce des activités salariées dans plusieurs pays, dont le pays de domicile, elle est assurée uniquement dans son pays de domicile si elle y exerce une part substantielle des activités (25% ou plus). Des règles différentes s'appliquent dans d'autres situations. Pour déterminer l'assujettissement, il faut se référer aux [DAA](#).

- 1117.1
1/23 Une allocation de 80 % est également garantie lorsqu'une personne travaillant à temps partiel prend son congé de paternité sous la forme de journées. En cas de temps partiel, le nombre de jours de congé dépend de la réglementation de l'employeur relative au temps de travail et peut être réduit proportionnellement au taux d'occupation. Toutefois, même dans ce cas, l'ayant droit aura droit à 14 indemnités journalières au maximum. Pour la méthode de calcul, voir les ch. 1153 ss.

- 1127
1/23 Si la communication de la taxation fiscale fait état d'un revenu supérieur ou inférieur à celui qui a été retenu pour la fixation de l'allocation, le ch. 5046 [DAPG](#) s'applique par analogie.
- 1143
1/23 Pour la fixation et le paiement, les ch. 6001 à 6046 [DAPG](#) sont applicables par analogie.
- 1144.1
1/23 Lorsque l'ayant droit a plusieurs employeurs, l'allocation est fixée sur la totalité des revenus, le maximum prévu à l'art. 16f LAPG ne devant pas être dépassé. L'allocation est répartie entre les divers employeurs proportionnellement aux salaires versés. Si la personne prend des jours de congé auprès d'un seul employeur, il ne sera versé pour ces jours que la part proportionnelle calculée de l'indemnité journalière. Il en va de même si la personne exerce une activité indépendante.
- 1153.1
1/23 abrogé
- 1153.2
1/23 Le nombre de jours de congé est déterminé en fonction du nombre de jours de travail à fournir en temps normal par rapport au nombre de jours de travail à fournir pour un emploi à temps complet (ch. 1117.1). Si un jour de congé est pris, il doit à nouveau être multiplié par le même facteur pour déterminer le nombre de jours donnant droit à une indemnité, autrement dit le nombre d'indemnités journalières.

Exemple : activité salariée à 80 % sur 4 jours

Pour une activité à 80 % sur 4 jours de travail sur 5, le rapport est de 1,25 (5 jours / 4). La personne salariée a donc droit à 8 jours de congé (10 jours / 1,25).

Si elle prend par exemple 4 jours de congé, elle a alors droit à 5 indemnités journalières (4 jours x 1,25), auxquelles s'ajoutent deux indemnités supplémentaires (pour une tranche de 5 indemnités touchées).

Exemple : activité salariée à 80 % sur 5 jours

Pour une activité salariée à 80 % sur 5 jours de travail sur 5, le rapport est de 1 (5 jours / 5). La personne salariée a donc droit à 10 jours de congé (10 jours / 1).

Si elle prend par exemple 5 jours de congé, elle a alors droit à 5 indemnités journalières (5 jours x 1), auxquelles s'ajoutent deux indemnités supplémentaires (pour une tranche de 5 indemnités touchées).

Exemple : activité salariée à 20 % sur 2 jours

Pour une activité salariée à 20 % sur 2 jours sur 5, le rapport est de 2,5 (5 jours / 2). La personne salariée a donc droit à 4 jours de congé (10 jours / 2,5).

Si elle prend par exemple 2 jours de congé, elle a alors droit à 5 indemnités journalières (2 jours de congé x 2,5), auxquelles s'ajoutent 2 indemnités supplémentaires (pour une tranche de 5 indemnités touchées).

1165 Les ch. 8001 à 8023 [DAPG](#) sont applicables par analogie.
1/23