



Salaires AVS et Suva

Valable dès le 1^{er} janvier 2018

Publié en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales

suva

Genre de rétribution

Le tableau ci-dessous indique si les rétributions font partie du salaire déterminant ou pas. Les **chiffres 1 à 15** renvoient aux explications se trouvant au chapitre 3 ci-après. Il faut se baser sur les rétributions brutes, c.-à-d. telles qu'elles se présentent avant la déduction des cotisations aux assurances sociales, des impôts, etc. (cf. **explication 15**).

Salaires en espèces

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Bonifications de vacances	oui
Commissions	oui
Honoraires des membres du conseil d'administration	1
Indemnités pour	
• congés	oui
• intempéries	2
• jours fériés	oui
Jetons de présence aux membres du conseil d'administration	1
Participations aux bénéfices	oui
Pourboires	oui
Salaire payé en cas de	
• réduction de l'horaire de travail, intempéries	2
• maladie, accident, service militaire et de protection civile, maternité, formation et perfectionnement, etc.	3
• décès de l'assuré	non
Salaires à la tâche	oui
Salaires aux pièces	oui
Salaires au temps (mensuels, hebdomadaires, journaliers, horaires)	oui
Salaires des auxiliaires	oui
Salaires des travailleurs à domicile	oui
Solde des corps de sapeurs pompiers d'entreprises reconnus par l'Etat	non
Tantièmes	1
Treizième mois	oui

Allocations et indemnités

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Allocations et indemnités, de/pour	
• ancienneté de service	oui
• années de service	oui
• déplacement	10
• déplacement temporaire	9
• familiales (de formation pour les enfants, de ménage, pour enfants)	8
• familiales de vie chère dans les arts graphiques	oui
• heures supplémentaires	oui
• incon vénients de chantiers	oui
• hébergement	oui
• mariage	8
• naissance	8
• renchérissement	oui
• résidence	oui
• service de piquet/permanence	oui
• vêtements	9
travail/travaux, dans/de/du/en/par	
• altitude	9
• dimanche	oui
• équipes	9
• nuit	9
• poussière	9
• salissant	9
• souterrains	oui
• vacances	oui
Contributions de solidarité (par ex. dans l'industrie des machines)	oui

Salaires en nature

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Appartement	7
Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	4
Hébergement	6
Nourriture:	
• déjeuner, dîner, souper	6
• collations intermédiaires	non
Vêtements civils	oui
Vêtements de travail et uniformes	non
Voiture de service: usage privé	5

Gratifications et prestations analogues

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Actions remises aux travailleurs	11
Cadeaux	12
Cadeaux pour ancienneté de service	oui
Dons remis à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise	13
Gratifications	oui
Gratifications de Noël	oui
Primes de fidélité	oui

Primes particulières

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Primes, de/pour/sur	
• avancement	oui
• chiffre d'affaires	oui
• participation aux bénéfices	oui
• percement	oui
• présence	oui
• prévention de dommages	oui
• propositions intéressantes	oui
• rendement	oui
• ténacité	oui

Prestations d'assurances et autres

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Allocations pour perte de gain (APG), aussi en cas de maternité	3
Indemnités de l'assurance-chômage	2
Indemnité de départ	14
Indemnités journalières (AI, Suva, caisses-maladie, compagnies d'assurances)	3
Prestations des caisses de compensation militaires	oui
Prestations du fonds en faveur de la formation professionnelle pour compenser la perte de salaire	oui
Prestations de prévoyance	14
Rentes (AVS, AI, Suva, assurance militaire, compagnies d'assurances)	non
Retraites et prestations des caisses d'assurance du personnel	non

Frais

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Remboursement de frais	10

Cotisations et primes d'assurance

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Cotisations réglementaires versées par l'employeur à des institutions de prévoyance	non
Cotisations et primes de l'employeur (AVS/AI/APG, AC, Suva, LPP, caisses-maladie)	non
Cotisations et primes du travailleur (AVS/AI/APG, AC, Suva, LPP, caisses-maladie) prises en charge par l'employeur	15

Explications concernant le salaire déterminant

1 Les honoraires des membres d'un conseil d'administration et les tantièmes font partie du salaire déterminant; les jetons de présence n'en font partie que dans la mesure où il ne s'agit pas d'un remboursement de frais.

Remarque complémentaire pour la Suva: Les allocations de ce genre ne doivent être prises en considération que lorsque les destinataires sont assurés contre les accidents à titre obligatoire de par l'activité qu'ils exercent dans l'entreprise qui les leur verse.

2 Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et d'intempéries sont versées à l'employeur. Celui-ci est tenu de payer les cotisations et les primes aux assurances sociales prévues par les dispositions contractuelles pour le salaire correspondant à la durée normale du travail; l'employeur peut déduire du salaire du travailleur l'intégralité de la part des cotisations et des primes à la charge de ce dernier.

Les allocations d'initiation au travail et de formation sont directement versées à l'employeur par l'AC et font partie du salaire déterminant. Les indemnités en cas d'insolvabilité sont versées au travailleur par l'AC, laquelle verse directement les cotisations à l'AVS et à l'assureur-accidents concerné. Les indemnités journalières de chômage sont versées au chômeur par l'AC. L'AC verse directement les cotisations et les primes à l'AVS et à la Suva.

3 Les prestations que l'employeur ou une institution qui lui est liée (par exemple une fondation) verse au travailleur pour compenser la perte de gain subie par suite de maladie, d'un accident, de service militaire et de protection civile, de maternité, de formation et perfectionnement, etc. font partie du salaire déterminant.

Si, pour le salaire qu'il continue à verser, l'employeur encaisse des prestations de tiers, il pourra, pour le calcul des déductions du salaire (part du travailleur) ainsi que pour la déclaration de salaires en fin d'année, déduire du salaire déterminant les prestations de tiers suivantes, exonérées des cotisations et des primes:

- **AVS/AI/APG, AC:** Les indemnités journalières des assurances accidents et maladie, mais pas celles des assurances militaire et invalidité, ni l'allocation pour perte de gain prévue par la loi (APG) en cas de service militaire et de protection civile ainsi que de maternité.

- **Suva:** Les indemnités journalières des assurances accidents, maladie, militaire et invalidité, ainsi que l'allocation pour perte de gain prévue par la loi (APG) en cas de service militaire et de protection civile ainsi que de maternité.

Pour les prestations de l'assurance-chômage, voir **explication 2**.

4 Les indemnités de déplacement font partie intégrante du revenu déterminant, qu'il s'agisse en l'occurrence du financement d'un abonnement pour les transports publics ou d'une contribution apportée au financement d'un tel titre de transport et pouvant également être utilisé pour les voyages d'affaires. Les abonnements généraux ne sont pas considérés comme des éléments du salaire déterminant lorsque la personne effectue des voyages de service à raison de 40 jours environ par an.

5 Voiture de service: La mise à disposition régulière d'une voiture de service à des fins privées sans qu'une indemnisation correspondante ne soit demandée représente une prestation en nature qui fait partie du salaire déterminant. On se fonde sur les taux correspondants applicables à l'impôt fédéral selon les directives sur la manière de remplir les certificats de salaire: 0,8 % du prix d'achat (hors TVA) mais au moins CHF 150.– par mois.

6 Le montant à prendre en considération pour la nourriture et l'hébergement est de CHF 33.– par jour (déjeuner CHF 3.50, dîner CHF 10.–, souper CHF 8.–, hébergement CHF 11.50).

7 Pour les appartements que l'employeur met gratuitement à la disposition de son personnel (appartements de service), le loyer selon l'usage local fait en principe partie du salaire déterminant. Si l'employeur met un appartement à la disposition du travailleur à un loyer de faveur, la différence entre ce loyer et la valeur locative fait partie du salaire déterminant lorsqu'elle est importante.

8 Les allocations familiales (allocations pour enfant, de formation professionnelle, de ménage, de mariage, d'enregistrement, de naissance et d'adoption) n'entrent pas dans le salaire déterminant si elles correspondent aux usages professionnels et locaux. Les allocations familiales mentionnées ci-après sont exemptées de cotisations dès lors qu'elles sont prévues dans un règlement du personnel émis par l'employeur ou que les salariés y ont droit:

- allocations pour enfant et de formation professionnelle jusqu'à hauteur d'une fois le montant de l'allocation de formation professionnelle selon la LAFam (250 CHF)
- allocations de naissance et d'adoption jusqu'à hauteur de cinq fois le montant de l'allocation de formation professionnelle selon la LAFam (1250 CHF) par enfant

9 Lorsqu'il ne peut être prouvé qu'il s'agit d'un remboursement de frais, ces indemnités font partie du salaire déterminant (voir aussi **explication 10**).

Les indemnités pour vêtements civils font dans tous les cas partie du salaire déterminant.

10 Les frais sont les dépenses telles que, notamment, frais de voyage ainsi que de nourriture et d'hébergement

que le travailleur doit nécessairement assumer pour obtenir son salaire. Ne sont toutefois pas considérés comme de tels frais les indemnités versées régulièrement au salarié pour ses déplacements de son domicile au lieu de son travail habituel et pour les repas courants pris au domicile ou au lieu de travail habituel.

Lorsque l'employeur rembourse les frais au travailleur en sus du salaire, l'indemnité versée est exclue du salaire déterminant à concurrence du montant effectif des dépenses.

11 La différence entre la valeur de transaction et le prix d'acquisition d'actions de salariés fait partie du salaire déterminant au moment de leur acquisition. Pour les actions de salariés bloquées, la valeur de la réalisation du revenu est déterminée selon les prescriptions de l'impôt fédéral direct.

12 Les cadeaux en nature, par ex. à Noël ou à Nouvel An, ne font pas partie du salaire déterminant si leur valeur (prix de revient pour l'employeur) n'excède pas CHF 500.– par an et par travailleur.

13 Les dons remis à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise qui restent dans les proportions habituelles, remis en principe à tous les travailleurs au plus tôt 25 ans après la fondation de l'entreprise et ensuite à des intervalles d'au moins 25 ans, ne font pas partie du salaire déterminant. Par contre, les dons remis à des intervalles plus courts, par ex. tous les 5 ou 10 ans après la fondation, font partie du salaire déterminant.

14 AVS/AI/APG, AC: Les prestations que l'employeur ou une institution de prévoyance propre à l'entreprise verse lors de la résiliation des rapports de travail font partie du salaire déterminant dans la mesure où elles n'en sont pas exclues en tant que prestations d'assurance ou de prévoyance. Pour savoir ce qu'il en est dans un cas précis, s'adresser à la caisse de compensation.

Suva: Les prestations versées uniquement à la suite de la résiliation des rapports de travail (indemnité de départ, prestation de prévoyance, etc.) ne font pas partie du salaire déterminant. Par contre, les indemnités telles que les gratifications au prorata du temps ou les salaires versés jusqu'à la fin du délai de congé ont caractère de salaire et font donc partie du salaire déterminant.

15 Si l'employeur prend à sa charge les cotisations AVS/AI/APG, AC, les cotisations à l'institution de prévoyance ou les impôts dus par le salarié, ces prestations font partie du salaire déterminant.

Ne sont en revanche pas comprises dans le salaire déterminant les cotisations réglementaires versées par l'employeur à des institutions de prévoyance (cotisations périodiques et montants de rachat) ainsi que les cotisations et primes du travailleur que l'employeur paie directement aux assureurs maladie et accidents et aux caisses de compensation pour allocations familiales, si tous les salariés sont traités de la même manière.

Ces directives facilitent la déclaration des salaires à l'AVS et à la Suva ainsi que le calcul des déductions salariales. En cas de doute, les caisses de compensation AVS et les agences Suva donnent volontiers de plus amples renseignements.

Soumission aux cotisations et aux primes

Les cotisations et les primes sont en principe perçues sur le salaire déterminant au sens de la loi fédérale sur l'AVS. Il faut toutefois tenir compte des particularités mentionnées ci-après concernant l'**AVS/AI/APG**, l'**AC** et la **Suva**. Le **genre de rétribution** indique si une rétribution fait partie du salaire déterminant ou pas.

AVS/AI/APG: L'obligation de payer les cotisations commence au début de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'assuré a atteint l'âge de 17 ans révolus. D'autres limites sont applicables aux membres de la famille qui collaborent à l'entreprise sans toucher de salaire en espèces.

Pour les personnes exerçant une activité lucrative tout en ayant droit à la rente de vieillesse AVS, les cotisations ne doivent être payées que sur la part du salaire qui excède CHF 1400.– par mois ou CHF 16 800.– par an et par rapport de travail.

Le droit à la rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ayant droit atteint l'âge ordinaire de la retraite.

L'âge ordinaire de la retraite est fixé à 64 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes.

Cotisation du salarié 5,125 %.

AC: La réglementation est la même que pour l'AVS/AI/APG pour ce qui est du début de l'obligation de payer la cotisation. Les personnes ayant atteint l'âge ordinaire de la retraite (cf. paragraphe AVS/AI/APG) sont exonérées des cotisations. Le salaire déterminant ne doit être pris en considération que jusqu'à concurrence de CHF 148 200.– par an et par rapport de travail. Pour la part du salaire excédant ce montant, la cotisation du salarié s'élève à 0,5 %. En cas d'occupation pour une durée inférieure

à une année, c'est le montant proportionnel du salaire maximum qui est déterminant. Pour la déduction du salaire durant l'année, on peut tenir compte du montant maximum de CHF 12 350.– par mois; lors de la dernière paie, la déduction doit être déterminée compte tenu du salaire maximum de la période d'occupation et des déductions opérées jusque-là.

Cotisation du salarié 1,1 % et 0,5 %.

Suva: Il n'y a pas de limite d'âge pour l'assujettissement aux primes. Les primes sont perçues sur le salaire déterminant, lequel est toutefois limité à CHF 148 200.– par an ou CHF 12 350.– par mois et par assuré. En cas d'occupation pour une durée inférieure à une année, c'est le montant proportionnel du salaire maximum qui est déterminant.

Pour les actionnaires, les associés, les membres de sociétés coopératives et les membres de la famille de l'employeur assurés à titre obligatoire, le minimum à prendre en considération est le salaire correspondant aux usages professionnels et locaux.

Pour les stagiaires, les volontaires et les personnes se préparant au choix d'une profession ou occupées dans des écoles de métiers, le salaire minimum est, avant l'âge de 20 ans, de 10 % et, à partir de l'âge de 20 ans révolus, de 20 % du salaire maximum susmentionné (par ex. CHF 41.– ou CHF 82.– par jour calendaire).

Pour les personnes occupées dans des centres de réadaptation professionnelle ainsi que dans des ateliers d'occupation permanente pour personnes handicapées, le salaire minimum à prendre en considération est de CHF 4872.– par an, CHF 406.– par mois, CHF 14.– par jour calendaire. L'assurance contre les accidents non professionnels (AANP) ne déploie ses effets que pour les travailleurs dont la durée hebdomadaire de travail chez un employeur atteint au moins huit heures.

Afin que la validité de la couverture AANP puisse être constatée, le nombre d'heures travaillées par semaine doit être consigné pour toutes les personnes occupées, y compris celles travaillant à domicile. Les primes AANP peuvent être déduites du salaire du travailleur par période de paie.

Prime AANP: selon communication séparée.

Modifications au 1^{er} janvier 2018

Cotisation AVS	8,40 %
Cotisation AI	1,40 %
Cotisation APG	0,45 %
Total AVS/AI/APG	10,25 %
Cotisation du travailleur AVS/AI/APG	5,125 %
Cotisation du travailleur à l'assurance chômage (Revenus ≤ CHF 148 200.–)	1,10 %
Contribution de solidarité à l'assurance chômage (Revenus > CHF 148 200.–)	0,50 %

La déclaration de salaires établie en un clic de souris directement à partir de la comptabilité salariale: c'est désormais possible grâce à www.swissdec.ch.



Suva

Case postale, 6002 Lucerne

Renseignements

Tél. 041 419 58 51

Commandes

www.suva.ch/1313-1.f
service.clientele@suva.ch

Titre

Salaires AVS et Suva

Imprimé en Suisse

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, avec mention de la source.

Edition janvier 2018

Référence

1313/1.f

Le modèle Suva

Les quatre piliers de la Suva

- La Suva est mieux qu'une assurance: elle regroupe la prévention, l'assurance et la réadaptation.
- La Suva est gérée par les partenaires sociaux. La composition équilibrée de son Conseil d'administration, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, permet des solutions consensuelles et pragmatiques.
- Les excédents de recettes de la Suva sont restitués aux assurés sous la forme de primes plus basses.
- La Suva est financièrement autonome et ne perçoit aucune subvention de l'État.