



ÖKK

ASSURANCE PERTE DE GAIN (LCA)

Directives sur le gain soumis à une prime

Valable dès le 1.1.2008

1. Obligation de payer des cotisations et des primes

En principe, les cotisations et les primes sont perçues sur le salaire déterminant selon la loi fédérale sur l'AVS mais en tenant compte des particularités mentionnées ci-après concernant l'AVS, l'AI, les APG et l'AC. Les revenus faisant partie du salaire déterminant sont définis sous le **chapitre 2 „Genres de salaire“**.

1.1. A l'égard de l'AVS

L'obligation de cotiser débute le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire du salarié. D'autres limites sont applicables aux membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise sans toucher un salaire en espèces.

Un salarié qui fête ses 17 ans le 15 août 2008 paiera donc des cotisations dès le 1^{er} janvier 2009.

Les personnes qui travaillent dans l'entreprise familiale paient des cotisations sur leur salaire en espèces jusqu'au 31 décembre de l'année où elles atteignent leur 20^e année. Après cette date, elles cotisent également sur le salaire en nature (nourriture ou logement par exemple).

Pour les personnes exerçant une activité lucrative et qui ont droit à la rente de vieillesse de l'AVS, les cotisations ne doivent être payées que sur la part du salaire qui, en fonction des rapports de travail, dépasse le montant de CHF 1'400 par mois ou de CHF 16'800 par an.

Les apprentis paient des cotisations aussi bien sur le salaire en espèces que sur le salaire en nature à partir du 1^{er} janvier qui suit leur 17^e anniversaire.

Sur le salaire déterminant qui, par employeur, ne dépasse pas le montant de CHF 2'200 par année civile, les cotisations ne sont perçues que sur demande de l'assuré.

Pour les personnes occupées dans des ménages privés, les cotisations doivent être payées dans tous les cas.

1.2. A l'égard de ÖKK

Est déterminante pour le calcul des primes la somme des salaires soumis à l'AVS, réalisée dans l'entreprise. C'est tout au plus le montant maximal du salaire convenu qui doit être déclaré.

Les salaires bruts de personnes non soumises à l'AVS (p. ex. apprentis, personnes en âge AVS jusqu'à la franchise) sont également déterminants pour le calcul des primes et doivent être déclarés en conséquence.

Personnes assurées: travailleurs, y compris les apprentis

Ne sont assurés que sur la base d'un accord spécial

a) les auxiliaires si leur contrat de travail est limité à trois mois ou moins;

ÖKK

- b) les employés à temps partiel et les salariés à l'heure, qui ne sont pas assurés selon la LAA contre les conséquences d'accidents non professionnels;
- c) les travailleurs à domicile;
- d) les personnes domiciliées à l'étranger et qui ne sont ni des frontaliers ni des travailleurs détachés ou encore des résidents de courte durée.

Sans accord spécial dans la police, ces groupes de personnes ne sont pas assurés et leur masse salariale ne doit pas être prise en compte dans la déclaration à l'égard de ÖKK.

2. Genres de salaire selon les normes de l'AVS

Le tableau indique les revenus qui font partie du salaire déterminant (oui ou non); les chiffres 1 à 14 renvoient aux explications qui suivent sous chapitre 3 „Explication relative aux genres de salaire“. Il faut se baser sur les revenus bruts, c.-à-d. sur les revenus avant la déduction des cotisations aux assurances sociales, impôts, etc.

Les dispositions dérogatoires dans la police priment ces définitions.

Genre de revenu (énumération non exhaustive)	Obligation de payer des primes
1. Salaires en espèces	
Salaire horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel	Oui
Indemnité pour absences	Oui
Salaires à la tâche du personnel de l'entreprise	Oui
Salaires à la tâche du personnel étranger à l'entreprise (travailleurs à la tâche indépendants) Caractéristiques du travailleur à la tâche indépendant: - propre équipement/atelier de travail, propres moyens de production (machines et matériel); - responsable de la qualité et du travail; - reconnu comme indépendants par l'AVS.	Non
Salaires à la tâche du personnel étranger à l'entreprise (travailleurs à la tâche non indépendants) Lorsque les caractéristiques du travailleur à la tâche indépendant ne sont pas remplies, il s'agit d'un travailleur à la tâche non indépendant.	Oui
Treizième salaire mensuel	Oui
Indemnité de vacances ou pour jours fériés	Oui
Paiement du salaire durant la formation	Oui
Honoraires des membres du conseil d'administration	Chapitre 3.2
Paiement du salaire en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries	Chapitre 3.3
Paiement du salaire en cas de maladie, d'accident, de service militaire et de protection civile, de maternité, de formation et de perfectionnement, etc.	Chapitre 3.4
Commissions	Oui
Indemnités en cas d'intempéries	Chapitre 3.3
Jetons de présence des membres du conseil d'administration	Chapitre 3.2
Tantièmes	Chapitre 3.2
Pourboires	Oui
2. Salaires en nature	
Voiture de service pour l'utilisation à des fins privées	Chapitre 3.14
Logement	Chapitre 3.5
Nourriture: petit déjeuner, repas de midi et du soir	Chapitre 3.5
Appartement	Chapitre 3.6
3. Suppléments de salaire	
Indemnités pour travaux sur des chantiers	Oui
Indemnités pour ancienneté de service	Oui
Allocations familiales (allocations de formation professionnelle pour enfants, allocations de ménage et allocations pour enfants)	Non (chapitre 3.7)
Indemnités pour travail dominical	Oui

ÖKK

Suppléments pour vacances	Oui
Allocations de naissance	Chapitre 3.7
Allocations de mariage	Chapitre 3.7
Indemnités d'habillement	Chapitre 3.8
Indemnités pour travail de nuit	Chapitre 3.8
Indemnité pour service de piquet	Oui
Indemnités pour travail par équipes	Chapitre 3.8
Indemnités pour travaux insalubres	Chapitre 3.8
Indemnités pour travaux dans la poussière	Chapitre 3.8
Indemnités pour heures supplémentaires	Oui
Indemnités pour travaux souterrains	Oui
Indemnités pour mutation	Chapitre 3.8
Indemnités de déplacement	Chapitre 3.12
Indemnités de résidence	Oui

4. Primes pour des prestations spéciales	
Primes de reconnaissance pour les propositions de rationalisation	Oui
Primes de succès et participation au bénéfice	Oui
Primes de rendement	Oui
Primes de présence	Oui
Primes pour prévention de dégâts	Oui
Primes sur le chiffre d'affaires	Oui
Primes pour avancement	Oui

5. Gratifications et prestations similaires	
Actions réservées au personnel	Chapitre 3.9
Cadeaux pour ancienneté de service	Oui
Cadeaux	Chapitre 3.10
Gratifications	Oui
Cadeaux à l'occasion de jubilés	Chapitre 3.11
Primes de fidélité	Oui
Primes de Noël	Oui

6. Frais	
Remboursement de frais	Chapitre 3.12

7. Prestations d'assurance et prestations similaires	
Indemnité de départ	Chapitre 3.13
Indemnités AC	Chapitre 3.3
Indemnités APG	Chapitre 3.4
Prestations du Parifonds pour perte de salaire	Oui
Indemnités journalières (AI, LAA, caisses-maladie, sociétés d'assurance)	Chapitre 3.4
Prestations de prévoyance	Chapitre 3.13

8. Cotisations et primes d'assurances	
Cotisations et primes des travailleurs (AVS/AI/APG/AC, Suva, caisse-maladie) qui sont prises en charge par l'employeur	Chapitre 3.1

3. Explication relative aux genres de salaire

3.1.

Lorsque l'employeur prend en charge la cotisation du travailleur pour l'AVS, l'AI, les APG, l'AC ou les impôts dus par le travailleur, ces prestations de l'employeur font partie du salaire déterminant.

Ne font pas partie du salaire déterminant les versements réglementaires effectués par l'employeur à des institutions de prévoyance, de même que les paiements directs de l'employeur aux assureurs-maladie et accidents de ses travailleurs ainsi qu'aux caisses d'allocations familiales, pour autant que tous les travailleurs soient traités de la même manière.

3.2.

Les honoraires et tantièmes des membres du conseil d'administration font partie du salaire déterminant, les jetons de présence uniquement s'il ne s'agit pas d'un remboursement de frais.

De telles indemnités ne doivent être décomptées que si les bénéficiaires, de par leur activité en tant que travailleurs dans l'entreprise payante, sont assurés à titre obligatoire contre les accidents.

3.3.

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 primes convenues par contrat aux assurances sociales conformément à l'horaire de travail, les parts entières des cotisations et des primes pouvant être déduites du salaire du travailleur.

Les allocations pour formation et pour instruction en vue d'un nouveau travail sont accordées par l'AC à l'entreprise et font partie du salaire déterminant. Les indemnités en cas d'insolvabilité sont versées par l'AC aux travailleurs et sont décomptées directement auprès de l'AVS et de l'assureur-accidents compétent.

3.4.

Les prestations de l'employeur ou d'une institution qui lui est proche (p. ex. une fondation) pour la perte de salaire que le travailleur subit par suite de maladie, d'accident, de service militaire et de protection civile, de maternité, de formation et de perfectionnement, etc. font partie du salaire déterminant.

Lorsque l'employeur encaisse des prestations de tiers pour effectuer son paiement des salaires, les prestations de tiers suivantes sont soumises à des primes pour le calcul des salaires touchés (part des travailleurs) et la déclaration de salaire à la fin de l'année.

Prestations de tiers soumises à des primes

Genre de prestations	AVS/AI/APG, AC	PG
Indemnités journalières de l'assurance-accidents (AA)	Non	Non
Indemnités journalières de l'assurance-maladie (LAMal et LCA)	Non	Non
Indemnités journalières de l'assurance militaire (AM)	Oui	Oui
Indemnités journalières de l'assurance-invalidité (AI)	Oui	Oui
Allocation pour perte de gain en cas de service militaire (APG)	Oui	Oui
Allocation pour perte de gain en cas de service civil (APG)	Oui	Oui
Allocation pour perte de gain en cas de maternité (APG)	Oui	Oui

3.5.

Le montant de CHF 33 par **jour** est imputé pour la nourriture et le logement (petit déjeuner CHF 3.50, repas de midi CHF 10, repas du soir CHF 8, logement CHF 11.50).

Le montant de CHF 990 par **mois** est imputé pour la nourriture et le logement (petit déjeuner CHF 105, repas de midi CHF 300, repas du soir CHF 240, logement CHF 345)..

3.6.

Pour les logements sans loyer exigé (logements de service) que l'employeur met à disposition, le loyer conforme aux usages locaux fait en principe partie du salaire déterminant.

Si l'employeur met un logement à disposition à un loyer préférentiel, la différence entre le loyer conforme aux usages locaux et le loyer préférentiel fait partie du salaire déterminant, dans la mesure où cette différence est substantielle.

3.7.

Les allocations familiales accordées sous forme d'allocations pour enfants, de formation professionnelle ou de ménage dans le cadre conforme aux usages locaux et de la branche ne font pas partie du salaire déterminant.

3.8.

Dans la mesure où il ne peut pas être prouvé qu'il s'agit d'un remboursement de frais, ces indemnités font partie du salaire déterminant. Les indemnités pour habits civils font dans tous les cas partie du salaire déterminant.

3.9.

La différence entre la valeur marchande et le prix d'attribution des actions au moment de leur acquisition constitue le salaire déterminant au moment de l'attribution. S'agissant d'actions liées, la valeur et le moment de la réalisation du revenu sont déterminés selon les prescriptions relatives à l'impôt fédéral direct.

3.10.

Les cadeaux en nature, p. ex. à Noël ou pour le nouvel an, ne font pas partie du salaire déterminant, dans la mesure où leur valeur (frais d'acquisition de l'employeur) ne dépasse pas le montant de CHF 500 par année et par travailleur.

3.11.

Les dons à l'occasion d'un jubilé de l'entreprise, qui, au plus tôt après 25 ans après la fondation de l'entreprise puis à 25 ans d'intervalle au moins, sont versés en principe à tous les travailleurs et ne dépassent pas les limites usuelles, ne font pas partie du salaire déterminant. En revanche, les dons accordés dans des intervalles plus courts - p. ex. tous les 5 ou 10 ans après la fondation - font partie du salaire déterminant.

3.12.

Les frais sont des dépenses que le travailleur doit nécessairement assumer pour réaliser le salaire. En font notamment partie les frais de déplacement ainsi que les coûts pour la nourriture et le logement du travailleur hors de chez lui, mais aucunement les indemnités régulières pour le déplacement du travailleur de son lieu de domicile au lieu de travail habituel et pour la nourriture usuelle au lieu de domicile ou au lieu de travail habituel.

Si l'employeur rembourse les frais au travailleur séparément du salaire, les remboursements correspondants sont exceptés du salaire déterminant à la hauteur effective des dépenses justifiées.

Les remboursements de frais contenus dans le salaire ne sont exceptés du salaire déterminant que dans la mesure où il est prouvé que leur montant effectif s'élève au moins à 10 pour cent du salaire.

3.13.

Les prestations que l'employeur ou une institution de prévoyance de l'entreprise accordent au moment où les rapports de travail prennent fin font partie du salaire déterminant, pour autant que ces prestations n'en soient pas exceptées à titre de prestations d'assurance ou

ÖKK

de prévoyance. Pour les précisions dans un cas particulier, il y aura lieu de se renseigner auprès des caisses de compensation.

Les revenus qui ne sont accordés qu'à la suite de la résiliation des rapports de travail (indemnités de départ, prestations de prévoyance, etc.) ne font pas partie du salaire déterminant. En revanche, les indemnités comme p. ex. la gratification au prorata ou le paiement du salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation ont le caractère de salaire et font dès lors partie du salaire déterminant.

3.14.

Voiture de service: lorsque la voiture de service peut être utilisée régulièrement à des fins privées sans qu'une indemnité correspondante soit demandée, cette prestation fait partie du salaire déterminant. Les taux de l'impôt fédéral direct ou de l'impôt cantonal sont applicables.