



ÖKK ASSURANCE-ACCIDENTS (LAA)

ÖKK ASSURANCE-ACCIDENTS COMPLEMENTAIRE

Directives sur le gain soumis à une prime

Valable dès le 01.01.2020

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'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) mais en tenant compte des particularités mentionnées ci-après concernant l'AVS, l'AI, les APG, l'AC et la LAA. Les revenus faisant partie du salaire déterminant sont définis sous le **chapitre 2 «Genres de salaire selon les normes de l'AVS»**.

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.

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 2'300 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. En revanche, les «petits boulots» d'adolescents dans des ménages privés (p. ex. le baby-sitting) sont exemptés de l'obligation de cotiser à l'AVS. Concrètement, les jeunes gens ne doivent pas payer de cotisations sur leur salaire durant l'année au cours de laquelle ils ont eu leur 25^e anniversaire s'ils réalisent le salaire dans un ménage privé et si le salaire ne dépasse pas CHF 750 par année civile. Les adolescents occupés

peuvent toutefois demander que les cotisations d'employeur et de salarié soient décomptées avec l'AVS (art. 34d, al. 2, LAVS).

1.2. A l'égard de ÖKK

ÖKK ASSURANCE-ACCIDENTS (LAA)

Collaborateurs

Il convient de tenir des relevés (listes) de salaires pour tous les salariés de l'entreprise. Sont également considérés comme salariés les employés à temps partiel (p. ex. personnel de nettoyage), les auxiliaires, les travailleurs à domicile, les apprentis, les stagiaires et les volontaires, ainsi que les personnes effectuant un stage de courte durée à des fins d'orientation professionnelle, les membres de la famille travaillant dans l'entreprise (dans la mesure où ils touchent un salaire en espèces et qu'ils s'acquittent de cotisations AVS) et les personnes exerçant une activité à titre accessoire.

Les personnes suivantes ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire:

- membres de la famille actifs dans l'entreprise ne touchant pas de salaire en espèces et ne s'acquittant pas de cotisations AVS;
- personnes suivantes, travaillant dans une exploitation agricole: l'épouse du chef de l'exploitation, ses parents en ligne ascendante et descendante et leurs épouses, ainsi que les gendres ou les brus qui reprendront vraisemblablement l'exploitation avec le statut d'exploitant indépendant (sont exceptés de cette règle les membres de la famille travaillant dans l'entreprise durant leur apprentissage dans la mesure où la formation est accomplie dans l'entreprise familiale);
- membres du conseil d'administration de l'entreprise ne faisant pas partie du personnel de celle-ci (pour cette activité);
- personnes exerçant des fonctions d'intérêt public sans contrat de services, notamment parlementaires, membres d'organismes publics ou de commissions (pour cette activité).

Salaire

Il n'y a pas de limite d'âge en ce qui concerne l'obligation de payer des primes. Les primes doivent être acquittées sur le salaire déterminant, mais par assuré au maximum CHF 148'200 par an ou CHF 12'350 par mois, le salaire maximal proportionnel étant applicable en cas d'occupation de moins de 12 mois.

La part des revenus qui dépasse cette limite n'est pas soumise aux primes et il n'est donc pas nécessaire de la déclarer. Il n'est pas non plus nécessaire de déclarer les indemnités journalières de l'AI/AM ni les allocations pour perte de gain.

Pour les personnes exerçant une activité rémunérée auprès de plusieurs employeurs, le gain n'est soumis à cotisations que jusqu'à un montant total maximal de CHF 148'200. Si le gain total dépasse ce montant, chaque employeur ne déclare que sa part au gain maximal déclarable, proportionnellement à sa part au gain total du collaborateur. Cette règle s'applique également aux personnes qui exercent, en plus d'une activité salariée, une activité indépendante assurée à titre volontaire au sens de la LAA.

Pour les actionnaires, associés, sociétaires et membres de la famille assurés à titre obligatoire, c'est au moins le salaire correspondant aux usages locaux qui est déterminant.

Pour les personnes travaillant à titre accessoire et exerçant ailleurs une activité principale, le salaire de l'activité accessoire ne doit être déclaré que si des cotisations AVS sont perçues sur ce salaire.

Pour les personnes exerçant exclusivement une activité accessoire (p. ex. étudiants, écoliers) ainsi que les adolescents non assujettis à l'AVS et les rentiers AVS, le salaire est soumis en tous cas aux primes vu que ces personnes bénéficient toujours d'une protection d'assurance selon la LAA.

Les «petits boulots» d'adolescents dans des ménages privés (p. ex. le babysitting) sont exemptés de l'obligation de cotiser à l'AVS. Concrètement, les jeunes gens ne doivent pas payer de cotisations sur leur salaire durant l'année au cours de laquelle ils ont eu leur 25e anniversaire s'ils réalisent le salaire dans un ménage privé et si le salaire ne dépasse pas CHF 750 par année civile. Les adolescents occupés peuvent toutefois demander que les cotisations d'employeur et de salarié soient décomptées avec l'AVS (art. 34d, al. 2, RAVS). Les personnes travaillant chez un employeur dans un ménage privé et percevant un salaire jusqu'à CHF 750 ne doivent pas payer de primes d'assurance-accidents, et cela jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle elles accomplissent leur 25e année. Dans le cas où un accident assuré se produirait, la caisse supplétive LAA alloue les prestations et l'employeur est tenu de payer des primes spéciales.

Pour les stagiaires, les volontaires et les personnes occupées aux fins de se préparer au choix d'une profession ou travaillant dans des écoles de métiers, le salaire minimal est, avant l'âge de 20 ans, de 10% (CHF 41) et, dès l'âge de 20 ans révolus, de 20% (CHF 82) du salaire maximal LAA (CHF 406) par jour.

L'assurance des accidents non professionnels (ANP) ne déploie ses effets que pour les travailleurs dont la durée hebdomadaire de travail chez un employeur est de 8 heures au moins. Les primes ANP peuvent être déduites du salaire du travailleur par période de paie.

Pour les employés occupés irrégulièrement, on se base dans la pratique sur la durée moyenne de travail des 3 ou 12 derniers mois. Seules des semaines entières sont prises en considération. Si le début ou la fin de la période pertinente tombe entre 2 week-ends, ces semaines entamées ne sont pas prises en compte. Seules les semaines durant lesquelles la personne a effectivement travaillé (même si ce n'est qu'une heure) sont prises en considération. Les heures perdues à la journée pour cause de vacances, de jours fériés, de service militaire, d'accident et de maladie ne sont pas prises en compte.

La réglementation suivante s'applique au corps enseignant: la durée d'enseignement nette (sans les pauses) est doublée. Si le résultat est inférieur à 8 heures par semaine, seuls les accidents professionnels et maladies professionnelles (y compris le chemin pour se rendre au travail) sont assurés. Les accords contraires de la police priment les présentes dispositions.

ÖKK ASSURANCE-ACCIDENTS COMPLEMENTAIRE

Salaires LAA (jusqu'à CHF 148'200 par an)

Pour l'assurance dans le cadre des salaires LAA sont déterminants les salaires soumis aux primes de l'assurance-accidents obligatoire (LAA) jusqu'à concurrence du montant maximal fixé par la loi.

Le salaire maximum soumis à l'assurance-accidents obligatoire est de CHF 148'200 par personne et par an. La part des revenus qui dépasse cette limite n'est pas soumise aux primes et il n'est donc pas nécessaire de la déclarer. Il n'est pas non plus nécessaire de déclarer les indemnités journalières de l'AI/AM ni les allocations pour perte de gain.

Pour les personnes exerçant une activité rémunérée auprès de plusieurs employeurs, le gain n'est soumis à cotisations que jusqu'à un montant total maximal de CHF 148'200. Si le gain total dépasse ce montant, chaque employeur ne déclare que sa part au gain maximal déclarable, proportionnellement à sa part au gain total du collaborateur.

Pour les personnes assurées nommément est déterminant le gain assuré convenu à l'avance.

Salaires excédentaires (dès CHF 148'200)

Pour l'assurance dans le cadre des salaires excédentaires est déterminant la part du salaire dépassant le salaire maximal selon la LAA jusqu'à concurrence d'un salaire maximal de CHF 250'000 par personne et par année. Les accords contraires de la police priment la présente disposition.

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 3.1–3.15 renvoient aux explications qui suivent sous le 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	
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)	Non
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.	
Salaires à la tâche du personnel étranger à l'entreprise (travailleurs à la tâche non indépendants)	Oui
Lorsque les caractéristiques du travailleur à la tâche indépendant ne sont pas remplies, il s'agit d'un travailleur à la tâche non indépendant.	
Salaires des auxiliaires	Oui
Treizième salaire mensuel	Oui
Indemnité de vacances ou pour jours fériés	Oui
Participation aux bénéfices	Oui
Salaires des travailleurs à domicile	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
Paiement du salaire en cas de décès de l'employé	Non
Commissions	Oui
Indemnités en cas d'intempéries	Chapitre 3.3
Jetons de présence des membres du conseil d'administration	Chapitre 3.2
Solde des corps de sapeurs pompiers d'entreprises reconnus par l'Etat	Non
Salaires aux pièces	Oui
Tantièmes	Chapitre 3.2
Pourboires	Oui
Salaires au temps	Oui
– Salaire horaire, journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel	
2. Salaires en nature	
Vêtements de travail et uniformes	Non
Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	Chapitre 3.15
Voiture de service pour l'utilisation à des fins privées	Chapitre 3.14
Logement	Chapitre 3.5
Nourriture	
– Petit-déjeuner, repas de midi, repas du soir	Chapitre 3.5
– Collations intermédiaires	Non
Appartement	Chapitre 3.6
Vêtements civils	Oui
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)	Chapitre 3.7
Allocations familiales de vie chère dans les arts graphiques	Oui
Suppléments pour vacances	Oui
Allocations de naissance	Chapitre 3.7
Allocations de mariage	Chapitre 3.7
Allocations d'automne	Chapitre 3.8
Indemnités pour travail en altitude	Chapitre 3.8
Indemnités d'habillement	Chapitre 3.8
Indemnités pour travail de nuit	Chapitre 3.8
Indemnités de résidence	Oui

Genre de revenu (énumération non exhaustive)	Obligation de payer des primes
Indemnité pour service de piquet	Oui
Indemnité pour travail de dimanche	Oui
Indemnités pour travaux insalubres	Chapitre 3.8
Indemnités pour travaux dans la poussière	Chapitre 3.8
Contributions de solidarité (p. ex. dans l'industrie des machines)	Oui
Indemnités pour heures supplémentaires	Oui
Allocations de renchérissement	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 ténacité	Oui
Primes de percement	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
Prestations du fonds en faveur de la formation professionnelle pour compenser la perte de salaire	Oui
Indemnités AC	Chapitre 3.3
Indemnités APG	Chapitre 3.4
Indemnités journalières (AI, LAA, caisses-maladie, sociétés d'assurance)	Chapitre 3.4
Prestations des caisses de compensation militaire	Oui
Retraites et prestations des caisses d'assurance du personnel	Non
Rentes (AVS, AI, AA, AM, compagnies d'assurance)	Non
Prestations de prévoyance	Chapitre 3.13

8. Cotisations et primes d'assurances

Cotisations et primes de l'employeur (AVS/AI/APG/AC, AA, LPP, caisses-maladie)	Non
Cotisations et primes du travailleur (AVS/AI/APG/AC, AA, LPP, caisses-maladie) prises en charge par l'employeur	Chapitre 3.1
Cotisations réglementaires versées par l'employeur à des institutions de prévoyance	Non

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 la Suva.

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	LAA/ Compl. LAA
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	Non

Indemnités journalières de l'assurance-invalidité (AI)	Oui	Non
Allocation pour perte de gain en cas de service militaire (APG)	Oui	Non
Allocation pour perte de gain en cas de service civil (APG)	Oui	Non
Indemnité de perte de gain en cas de maternité (APG)	Oui	Non
Pour prestations de l'assurance-chômage	Chapitre 3.3	

3.5.

Le montant à prendre en considération pour la nourriture et le logement est de CHF 33 par jour (déjeuner CHF 3.50, dîner CHF 10, souper CHF 8, logement CHF 11.50).

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 énoncées ci-après, qui sont prévues dans un règlement du personnel de l'employeur ou auxquelles le travailleur a droit, sont exonérées de cotisations:

- Allocations pour enfants et de formation professionnelle jusqu'à concurrence du montant de l'allocation de formation professionnelle fixé par la LAFam CHF 250 par enfant;
- Allocations de naissance et d'adoption jusqu'au quintuple du montant de l'allocation de formation professionnelle fixé par la LAFam CHF 250 par enfant.

3.8.

Lorsqu'il ne peut être prouvé qu'il s'agit d'un remboursement de frais, ces indemnités font partie du salaire déterminant (voir aussi chapitre 3.12). Les indemnités pour vêtements 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. (voir aussi chapitre 3.12).

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.

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 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.

3.15.

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.