



Salaires soumis à l'AVS et à la Suva

Valable dès le 1^{er} janvier 2026

Publié en collaboration avec l'Office fédéral
des assurances sociales

Genre de rétribution

Le tableau ci-dessous indique si les rétributions font partie du salaire déterminant ou pas. Les **chiffres 1 à 16** renvoient aux explications se trouvant aux pages suivantes. 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
Commissions	oui
Honoraires des membres du conseil d'administration	1
Indemnités de/pour	
• absence	oui
• intempéries	2
• jours fériés	oui
• vacances	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, paternité, 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
Tantièmes	1
Treizième mois	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

Allocations et indemnités

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Allocations et indemnités, de/pour	
• ancienneté de service	oui
• déplacement	10
• familiales (de formation pour les enfants, de ménage, pour enfants)	8
• familiales de vie chère dans les arts graphiques	oui
• hébergement	oui
• heures supplémentaires	oui
• inconvénients de chantiers	oui
• mariage	8
• mutation	9
• 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 (p.ex. dans l'industrie des machines)	oui

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 au bénéfice	oui
• percement	oui
• présence	oui
• prévention de dommages	oui
• reconnaissance pour propositions d'amélioration	oui
• rendement	oui

Prestations d'assurances et autres

Genre de rétribution (énumération non exhaustive)	Salaire déterminant
Allocations pour perte de gain (APG), en cas de maternité et paternité également	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	16
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 paternité, 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).
- Suva: les indemnités journalières des assurances accidents, maladie, militaire et invalidité, ainsi que l'allocation pour perte de gain (APG) prévue par la loi.

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

4 La remise gratuite ou à prix réduit d'un abonnement demi-tarif ne fait pas partie du salaire déterminant. Lorsqu'une personne salariée reçoit un abonnement général de transports publics, celui-ci fait partie du salaire déterminant à sa valeur marchande. Cette compensation peut être diminuée des coûts pour lesquels l'abonnement général est utilisé pour des déplacements professionnels. En ce qui concerne les indemnités de déplacement, voir **explication 10**.

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 fondera sur les taux correspondants applicables à l'impôt fédéral selon les directives sur la manière de remplir les certificats de salaire: 0,9 % du prix d'achat (hors TVA) mais au moins 150.– CHF par mois.

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

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) ne font pas partie du salaire déterminant si leur versement est fondé sur une obligation légale ou découlant d'une convention collective de travail.

Les allocations familiales versées en sus qui sont prévues par un règlement du personnel émis par l'employeur ou auxquelles les travailleurs ont droit, sont exemptées de cotisations jusqu'aux montants suivants:

- allocations pour enfant et de formation professionnelle jusqu'à hauteur d'une fois le montant de l'allocation de formation professionnelle selon la LAFam, soit 268.– CHF par enfant
- allocations de ménage jusqu'à hauteur d'une fois le montant de l'allocation de formation professionnelle selon la LAFam, soit 268.– CHF par ménage
- allocations de naissance et d'adoption jusqu'à hauteur de cinq fois le montant de l'allocation de formation professionnelle selon la LAFam, soit 1340.– 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, p. ex. à Noël ou Nouvel An, ne font pas partie du salaire déterminant si leur valeur (prix de revient pour l'employeur) n'excède pas 600.– CHF par an et par travailleur.

13 Les dons faits 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, p. ex. tous les cinq ou dix 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 (indemnités de départ, prestations 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.

16 Pour les personnes sans activité lucrative ni droit au salaire qui suivent une formation à plein temps, l'assurance-accidents obligatoire selon la LAA prend fin à l'échéance du délai de prolongation de 31 jours. Les prestations de l'employeur destinées à permettre la formation ou le perfectionnement professionnels ne sont pas comprises dans le revenu provenant d'une activité lucrative pour autant que la formation ou le perfectionnement soient étroitement liés à l'activité professionnelle de la personne bénéficiaire.

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 la personne assurée 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 1400.– CHF par mois ou 16 800.– CHF par an et par rapport de travail. Les personnes concernées peuvent opter pour l'application ou non de la franchise.

Le droit à la rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de référence est atteint. En 2026, l'âge de référence est fixé à 64 ans plus six mois pour les femmes et à 65 ans pour les hommes.

Cotisation de la personne salariée 5,3 %.

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 148 200.– CHF par an et par rapport de travail. 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 12 350.– CHF 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 de la personne salariée 1,1 %.

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 148 200.– CHF par an ou 12 350.– CHF par mois et par personne assurée. 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 membres d'associations, de sociétés coopératives et 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 volontaires, les personnes en stage, 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 (p.ex. 40.60 CHF ou 81.20 CHF par jour calendaire).

Pour les personnes occupées dans des centres de réadaptation professionnelle ainsi que dans des ateliers d'occupation permanente pour personnes handicapées, et qui sont assurées par leur intermédiaire contre les accidents, il convient de déclarer au moins 4872.– CHF par an, 406.– CHF par mois, 13.35 CHF par jour calendaire. L'assurance contre les accidents non professionnels (AANP) ne déploie ses effets que pour les personnes dont la durée hebdomadaire de travail chez un employeur ou une employeuse 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 ou de la travailleuse par période de paie.

Prime AANP: selon communication séparée.

État au 1^{er} janvier 2026

Cotisation AVS	8,70 %
Cotisation AI	1,40 %
Cotisation APG	0,50 %
Total AVS/AI/APG	10,60 %
Cotisation AVS/AI/APG du travailleur ou de la travailleuse	5,30 %
Cotisation du travailleur ou de la travailleuse à l'assurance-chômage (revenus ≤ 148 200.– CHF)	1,10 %

Déclaration de salaires en un clic de souris à partir de la comptabilité salariale: www.swissdec.ch



Le modèle Suva Les quatre piliers



La Suva est mieux qu'une assurance: elle regroupe la prévention, l'assurance et la réadaptation.



Les excédents de recettes de la Suva sont restitués aux assurés sous la forme de primes plus basses.



La Suva est gérée par les partenaires sociaux. La composition équilibrée du Conseil de la Suva, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, permet des solutions consensuelles et pragmatiques.



La Suva est financièrement autonome et ne perçoit aucune subvention de l'État.

Suva

Case postale, 6002 Lucerne

Renseignements

Tél. 058 411 12 12
service.clientele@suva.ch

Commandes

www.suva.ch/1313.f

Titre

Salaires soumis à l'AVS et à la Suva

Imprimé en Suisse
Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, avec mention de la source.
Édition: février 2026

Référence

1313.f