



Mémento

Définition du salaire dans la prévoyance professionnelle: bon à savoir

Déclaration de salaire dans la prévoyance professionnelle

Le salaire déterminant dans la prévoyance professionnelle est fixé sur la base du salaire annuel AVS tel que prévu par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS). En règle générale, on se fonde au début de chaque année civile sur le salaire annuel AVS présumé, c'est-à-dire sur le dernier salaire AVS connu compte tenu des modifications déjà convenues pour l'année en cours.

Quel salaire doit être annoncé à l'AVS?

Les rémunérations suivantes font partie du salaire annuel AVS:

- salaires horaires, journaliers, hebdomadaires et mensuels, etc. ainsi que salaires à la pièce, (à la tâche) ou à la prime, y compris les primes et indemnités versées au titre du travail supplémentaire, du travail de nuit et des suppléances;
 - allocations de résidence et de renchérissement;
 - gratifications (y c. bonus), gratifications d'ancienneté, prime de fidélité et de rendement, etc.;
 - avantages pécuniaires provenant de participations de collaborateurs;
 - revenus en nature réguliers, tels que repas et logement, utilisation à titre privé de voitures d'entreprise, logements de fonction, etc.;
 - commissions;
 - poursuite du versement du salaire en cas d'accident ou de maladie (à l'exception des prestations d'assurance);
 - poursuite du versement du salaire et allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité;
 - cotisations des salariés à l'AVS, à l'AI, aux APG ou à l'AC prises en charge par l'employeur;
 - indemnités de vacances et de jours fériés;
 - indemnités journalières de l'AI et de l'assurance militaire.
- (Cette énumération n'est pas exhaustive.*)

Quel salaire ne doit pas être annoncé à l'AVS et par conséquent pas être pris en considération dans la prévoyance professionnelle?

Les allocations familiales (allocations pour enfants, de formation, de ménage, de mariage, de naissance) versées conformément aux usages locaux ou professionnels.

(Cette énumération n'est pas exhaustive.*)

Est-il possible de déroger à la règle du salaire déterminant AVS dans la prévoyance professionnelle?

L'institution de prévoyance peut s'écarter du salaire déterminant AVS (comme prévu à l'art. 3 OPP 2) en:

- faisant abstraction d'éléments de salaire de nature occasionnelle;
- fixant d'avance le salaire coordonné annuel à partir du dernier salaire annuel connu; elle doit prendre en considération les changements déjà convenus au moment de la fixation du salaire coordonné;
- déterminant, dans les professions où les conditions d'occupation et de rétribution sont irrégulières, le salaire coordonné de manière forfaitaire selon le salaire moyen de chaque catégorie professionnelle.

Quelle est la définition du salaire annuel dans les règlements de prévoyance des fondations collectives d'AXA Suisse?

Chiffre 12, point 1, du règlement de prévoyance).

Est réputé salaire annuel le dernier salaire AVS connu compte tenu des changements déjà convenus pour l'année en cours.

Dans la mesure où le plan de prévoyance n'en dispose pas autrement, les indemnités de nature occasionnelle ne sont pas prises en considération. Sont considérés comme indemnités de nature occasionnelle au sens du présent règlement:

- les indemnités spéciales, gratifications et bonus uniques, non prévisibles ou ne faisant pas l'objet d'un versement régulier;
- les gratifications d'ancienneté, à condition qu'elles soient versées tous les cinq ans au plus.

* Une description détaillée du salaire déterminant AVS est disponible dans le mémento 2.1 sous <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01.f>.

Les composantes du salaire versées occasionnellement sont énumérées de manière exhaustive. Elles peuvent être incluses dans le plan de prévoyance si nécessaire.

Exemple de composantes du salaire versées occasionnellement:

- les gratifications d'ancienneté, à condition qu'elles soient versées tous les cinq ans au plus;
- indemnités uniques: bonus de bienvenue, indemnité de départ;
- indemnités non prévisibles: prime spontanée en cours d'année pour prestation exceptionnelle du collaborateur;
- indemnités ne faisant pas l'objet d'un versement régulier: indemnités spéciales versées aux collaborateurs à l'occasion d'un anniversaire d'entreprise.

Les rémunérations variables telles que les indemnités à la performance, bonus ou gratifications doivent-elles être prises en compte?

Les rémunérations variables versées régulièrement, telles que les indemnités à la performance, bonus ou gratifications, font partie du salaire AVS et doivent impérativement être prises en compte jusqu'à hauteur du montant-limite supérieur LPP (300% de la rente de vieillesse maximale de l'AVS). Dans le régime surobligatoire, elles peuvent être exclues du plan de prévoyance (par décision de la commission de prévoyance du personnel).

Sont notamment considérés comme versements réguliers:

- les versements effectués trois années consécutives à l'échelle de l'entreprise. Les réglementations contractuelles de travail (caractère volontaire précisé dans le contrat de travail, réserve concernant le caractère volontaire du versement dans l'avis, etc.) ne sont pas déterminantes dans de tels cas. Un autre exemple: un bonus versé tous les deux ans est également considéré comme un versement régulier;
- les rémunérations variables garanties contractuellement sans caractère unique.

Les rémunérations versées peuvent varier dans leur montant ou être supprimées en fonction du résultat.

Quand les rémunérations variables sont-elles considérées comme versées régulièrement et doivent être prises en compte dans la prévoyance professionnelle?

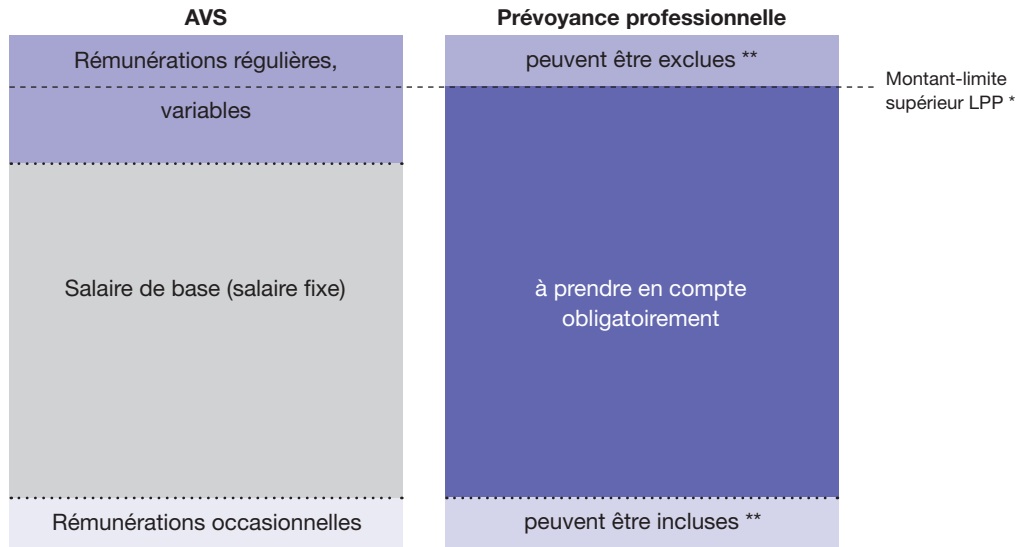
- Lorsque la politique salariale de l'entreprise est connue (par ex. entreprises existantes): dès le premier versement (valable également pour les nouvelles entrées).
- Lorsque la politique salariale de l'entreprise n'est pas connue (par ex. nouvelle entreprise ou changement du système salarial): au plus tard lors du quatrième versement consécutif.

Qui décide de la définition du salaire annuel?

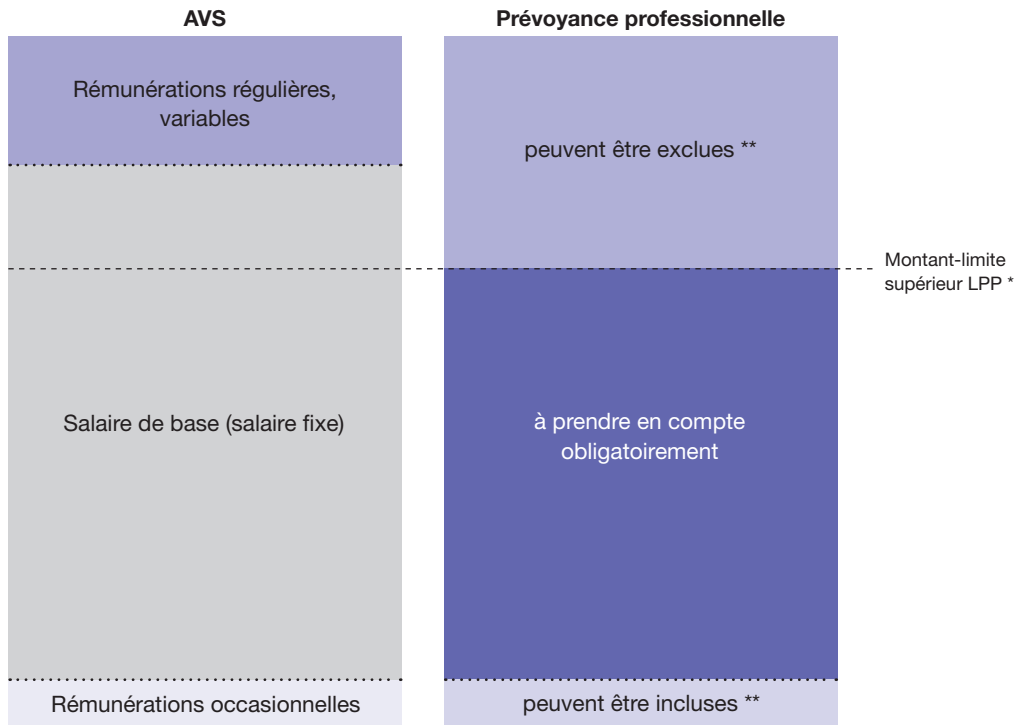
La commission de prévoyance du personnel en décide dans les limites légales et réglementaires en vigueur. Elle intègre la réglementation spécifique à la prévoyance dans son plan de prévoyance. Votre conseiller se tient volontiers à votre disposition pour vous aider.

Représentation graphique du salaire déterminant

Exemple 1: salaire de base < au montant-limite supérieur LPP *



Exemple 2: salaire de base > au montant-limite supérieur LPP *



* 300% de la rente de vieillesse maximale de l'AVS

** dans le plan de prévoyance