Paiements et salaires en jetons

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Rémunérer des salariés et des prestataires en jetons est licite dans les deux places, dans certaines limites. Le droit suisse exige que le salaire soit payé en monnaie ayant cours légal, sauf accord contraire : un accord écrit autorisant le paiement en jetons est donc nécessaire. Les cotisations sociales et l'impôt à la source sont calculés sur la valeur en francs suisses au moment du paiement.[1] L'Employment Act de Singapour exige que le salaire soit payé en monnaie ayant cours légal et n'autorise le paiement en nature que pour certains avantages déterminés. Les jetons ne peuvent donc être versés aux salariés qu'à titre de prime ou d'avantage en dehors du salaire légal, ou à des prestataires qui ne relèvent pas de cette loi.[2] Un groupe qui paie ses prestataires singapouriens en USDC devrait vérifier qu'il ne fournit pas de ce fait un service de transfert de fonds transfrontalier au sens du Payment Services Act (PSA, loi sur les services de paiement). Il échappe à ce service s'il paie pour son propre compte. Il devrait également veiller à ce que l'impôt du prestataire soit retenu à la source lorsque cela est requis.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Notes

1. CO, RS 220, art. 323b al. 1 (salaire payé en monnaie légale, sauf accord contraire) ; LAVS, RS 831.10, art. 5 al. 2 (cotisations sur toute rémunération, y compris en nature). Partie G, chapitre IV. ↩
2. Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.), section 21 (salaire payé en monnaie ayant cours légal) et section 27 (retenues) ; lignes directrices du Ministry of Manpower sur le paiement en nature. Partie M, chapitre VI. ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com