

Le nouveau certificat de salaire

Quelles conséquences pour les employeurs et les employés ?

9 février 2004

Numéro 6

dossierpolitique

Nouveau certificat de salaire : Quelles conséquences pour les employeurs et les employés ?

Tony Brey, PriceWaterhouseCoopers, représentant d'économiesuisse au sein du groupe de travail chargé d'examiner les avantages hors salaire

A l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi d'harmonisation fiscale, les autorités fiscales souhaitent élaborer une nouvelle formule de certificat de salaire pour toute la Suisse et édicter de nouvelles prescriptions. Il est prévu que le nouveau certificat de salaire soit introduit définitivement à partir de la période fiscale 2006. Présentées début décembre, les prescriptions correspondantes devraient être adoptées définitivement à la fin juin 2004. Les organisations faîtières de l'économie doivent remettre leur prise de position aux autorités d'ici à la fin mars.

Historique

Le certificat de salaire est sans doute le document le plus important pour l'employé – puisque son contenu détermine dans une large mesure la hauteur des impôts des travailleurs. Le formulaire utilisé actuellement existe depuis 30 ans environ. Outre le formulaire fédéral, divers formulaires cantonaux sont également admis.

Le document de 1995 relatif au certificat de salaire regroupe les prescriptions en vigueur. Il a été adapté et modifié à diverses reprises sans jamais susciter d'opposition, peut-être parce que cette question n'éveillait pas beaucoup d'intérêt.

Lorsque la loi d'harmonisation fiscale est entrée en vigueur, la Conférence suisse des impôts (CSI) – l'association des autorités fiscales – a décidé d'élaborer un nouveau formulaire pour toute la Suisse, de rendre les prescriptions plus précises ou d'en édicter de nouvelles. Une des raisons du changement était notamment que de nombreux employeurs qui versaient jusque-là des salaires en espèces adoptaient des systèmes plus complexes. Les prestations complémentaires telles que les plans d'action et d'option visent à resserrer les liens entre l'employé et l'entreprise. Pour rendre compte de ces modes de rémunération complexes, il fallait élaborer un nouveau formulaire, plus moderne. Les autorités l'ont mis sur le métier en 1997 et dévoilé pour la première fois à la fin de l'été 2001. A l'époque, l'objectif était de l'imposer à partir de l'année d'acquisition du revenu 2003.

Le point de la situation aujourd'hui

Cet objectif ne fut pas atteint. Lorsque les experts et les associations faîtières de l'économie ont mesuré la complexité de la tâche et des changements prévus, des pro-

testations véhémentes ont fusé de toute part. Les associations économiques ont soumis différentes propositions et demandes en vue de réorienter sensiblement le projet, de le simplifier ou d'obtenir son abandon.

En conséquence, les autorités ont présenté, début 2003, une nouvelle version des prescriptions relatives au certificat de salaire et du formulaire correspondant, cette fois encore sans consulter les associations économiques. Le résultat fut considéré comme un compromis, car les autorités avaient tenu compte de certaines remarques. Le délai pour l'introduction du nouveau certificat de salaire fut arrêté définitivement à 2005, soit un ajournement de deux ans.

Lors de cette présentation, les associations économiques ont très justement regretté que les autorités les aient mises une nouvelle fois devant le fait accompli et qu'elles n'aient pu participer à la conception du projet.

Face à ces reproches, la CSI a signalé sa volonté de dialoguer et s'est dite disposée à former un groupe de travail mixte qui ferait le lien entre les autorités fiscales cantonales et les associations économiques. Ce groupe devait traiter la question des avantages hors salaire. Les associations acceptèrent la proposition, car la constitution d'un tel groupe permettait de participer activement à l'élaboration de solutions acceptables et leur permettait d'influer sur l'élaboration du certificat de salaire.

Arguments des autorités pour le nouveau certificat de salaire

Le nouveau certificat de salaire sera valable dans tous les cantons. Il doit satisfaire les exigences de l'imposition post numerando sur un an qui a été introduite dans la totalité des cantons et accroître la transparence en identi-

fiant l'ensemble des prestations imposables, des avantages hors salaire ainsi que des indemnités pour frais. De plus, l'utilisation d'un formulaire harmonisé doit permettre une réglementation uniforme des autres aspects de l'imposition.

Il s'avéra plus tard que cette idée resta en partie du domaine de l'intention. En effet, le droit des assurances sociales et le droit fiscal se contredisent sur certains points. Il n'a pas (encore) été possible d'harmoniser les textes dans un laps de temps aussi court.

Arguments des associations faïtières de l'économie contre le nouveau certificat de salaire

De nombreux représentants de l'économie craignent que les modifications prévues aboutissent à une augmentation de l'assiette fiscale. En outre, ces changements impliquent une charge de travail supplémentaire considérable pour l'employeur au moment de l'établissement du certificat de salaire. Des coûts non négligeables sont également induits pour l'adaptation des logiciels. On ne peut donc parler d'un allègement du travail administratif pour les entreprises, ce qui contredit clairement les déclarations d'intention du Conseil fédéral et du Parlement.

En revanche, la création d'un formulaire uniforme pour tous les cantons est certainement un point positif. Elle permet d'uniformiser les règlements et le traitement des frais.

Débuts difficiles pour le groupe de travail mixte

Au cours de la première séance du groupe de travail chargé d'étudier les avantages hors salaire, les représentants des associations faïtières de l'économie ont appris que leur mission restait limitée exclusivement aux avantages hors salaire et qu'ils disposaient d'une marge de manœuvre étroite pour la notice et le formulaire.

Les représentants se sont ensuite penchés sur les avantages hors salaire qui devront peut-être être déclarés sur le futur certificat de salaire. Ainsi, les pires craintes des représentants de l'économie relatives à une augmentation de l'assiette fiscale du fait de l'introduction du nouveau certificat de salaire se sont avérées. Les négociations se sont révélées difficiles et elles ont mis au jour des divergences importantes qui n'ont pu être surmontées que partiellement.

A la veille de la deuxième séance du groupe de travail, on ignorait s'il serait possible de trouver un terrain d'entente. Les autorités fiscales, quant à elles, ont menacé de renoncer à introduire le nouveau certificat de salaire.

Conséquences d'un abandon du nouveau certificat de salaire

Dans l'éventualité d'un abandon du nouveau certificat de salaire, les autorités fiscales auraient appliqué de manière plus cohérente la notice de 1995, conformément aux déclarations y relatives.

Interprétée de manière stricte, la notice contraint l'employeur à établir un certificat de salaire décrivant les prestations en faveur de l'employé, sachant que le salaire brut doit contenir toutes les indemnités versées à titre de compléments salariaux.

En outre, l'employeur doit quantifier les prestations en nature, c'est-à-dire qu'il doit estimer le prix que l'employé aurait dû payer pour des prestations similaires – soit la valeur de marché. Aujourd'hui déjà, les frais exagérés devraient théoriquement être additionnés au salaire brut même s'ils entrent dans la catégorie des indemnités pour frais. L'expérience montre aussi que certaines entreprises, faute de connaître ces subtilités ou en raison d'une application généreuse de cette réglementation par les autorités, n'ont pas eu à suivre cette réglementation aussi scrupuleusement que l'a laissé entrevoir la CSI. Ainsi, le certificat de salaire encore en vigueur aujourd'hui renferme un risque majeur pour l'employeur qui, en règle générale, ne dispose d'aucun spécialiste qui puisse suivre les changements et procéder aux adaptations.

Le fait est que les clauses générales de la notice actuelle sont si nombreuses que quantité de prestations auraient déjà pu être imposées plus strictement, mais ce n'a heureusement pas été le cas jusqu'ici. Les représentants des associations faïtières de l'économie ont compris que les nouvelles prescriptions et le nouveau certificat de salaire étaient plus clairs, mais il n'en reste pas moins que l'assiette fiscale en ressortira probablement augmentée.

En conséquence, il est envisageable que des procédures en rappel d'impôt soient lancées contre des salariés – l'employé a l'obligation de vérifier le certificat de salaire, mais possède rarement les connaissances requises pour cela – et que des entreprises soient sanctionnées pour faux dans les titres. Cela équivaldrait à un durcissement de la pratique.

Il n'est pas certain que des employés soient contraints de payer un impôt répressif puisqu'il faudrait au préalable prouver l'intention claire de l'employé, autrement dit démontrer qu'il était en mesure de reconnaître l'erreur. Toutefois, dans ce cas de figure, il ne pourrait éviter les impôts de retard. Pour l'employeur, c'est plus compliqué. S'il a rempli les formulaires de manière incomplète, il devrait en informer tous ses employés.

Si des doutes subsistent en ce qui concerne l'imposition, l'administration fiscale soumet le cas à la cour fiscale. Cette dernière décide alors ce qui est impo-

sable et ce qui ne l'est pas. Pour l'instant, faute de contrôle, la jurisprudence est inexistante.

En tout état de cause, il se pose la question de savoir pourquoi une tolérance qui a fait ses preuves et qui perdure depuis 30 ans est supprimée. Les raisons sont-elles fiscales ou politiques?

Le Conseil fédéral a rejeté les initiatives politiques pour une application plus souple des obligations prévues en matière de déclaration.

Le groupe de travail réalise une percée

Malgré le risque que les négociations échouent, la séance de mai 2003 a produit des résultats. En effet, les deux parties ont fait des compromis qui ont permis des avancées partielles. Ce faisant, les deux parties ont participé de manière constructive aux travaux. Compte tenu du fait qu'un certain nombre de points restaient à éclaircir et que les prescriptions n'étaient pas encore définitives, les associations faîtières de l'économie ont souhaité que l'introduction du certificat de salaire soit repoussée d'un an au moins. Les autorités fiscales ont accédé à cette demande et ont décidé que le certificat de salaire serait introduit à partir de 2006 seulement.

Au cours de la séance suivante du groupe de travail, les deux parties ont constaté que s'il fallait traiter tous les avantages hors salaire, l'objectif ne pourrait être atteint. Il a donc été décidé que, outre les prescriptions relatives au nouveau certificat de salaire, une nouvelle directive devait être conçue qui expliquerait l'imposition des différents avantages hors salaire. Cette directive a été transmise au groupe pour examen la première fois à la fin janvier 2004. Bien évidemment, elle n'est pas encore définitive. Un travail important doit encore être effectué. Cependant, comme certaines propositions et solutions découlent directement des discussions communes, elle a des chances d'être acceptée.

Acceptation du nouveau projet ?

Le dernier projet des prescriptions relatives au certificat de salaire a été présenté début décembre. Le 16 décembre 2003, le comité de la CSI a adopté définitivement le nouveau formulaire du certificat de salaire et déclaré son utilisation obligatoire à partir de l'année d'acquisition du revenu 2006 (son utilisation est facultative en 2005). A partir de ce moment-là seul le nouveau formulaire pourra être utilisé. Toutefois, le formulaire sera disponible à partir de 2005 déjà. Les nouvelles prescriptions relatives au certificat de salaire n'ont pas encore été adoptées définitivement. L'objectif de la CSI est de prendre une décision à la fin juin 2004. Des modifications peuvent être apportées aux prescriptions jusqu'à cette date.

Les associations faîtières de l'économie ont maintenant la possibilité de consulter leurs membres au sujet des éléments qu'ils souhaiteraient changer pour que le projet soit viable sur le plan économique et utilisable dans la pratique.

Les autorités fiscales visent maintenant à édicter des prescriptions les plus simples possibles. Pour les petites entreprises qui n'accordent pas ou peu d'avantages hors salaire, le projet de prescriptions présenté va déjà trop loin et est trop compliqué. Les notices devraient rester simples. D'un autre côté, les notices doivent être claires et s'appliquer à tous.

Exemples de changements

Voiture de fonction :

Jusqu'ici il suffisait d'inscrire un « x » ou un « p » dans la case correspondant à la voiture de fonction. Le « x » signifie que la voiture de fonction n'est utilisée que pour les déplacements professionnels et le « p » que le véhicule peut également être utilisé pour les déplacements privés. Lorsque la lettre « p » figure sur le certificat de salaire, les autorités chargées de la taxation fiscale pouvaient calculer et ajouter au revenu imposable la quote-part d'utilisation privative. L'employé avait néanmoins la possibilité de négocier cela personnellement avec son taxateur.

Les autorités en charge des assurances sociales ont commencé, il y a un certain temps déjà, à calculer les quotes-parts privatives et à exiger de plus en plus de données des employeurs.

Le nouveau certificat de salaire contraint l'employeur à inclure une part fixe dans le salaire brut (1% du prix d'achat par mois, hors TVA). Par rapport aux réglementations actuelles, exposées dans les nouveaux règlements relatifs aux frais appliqués dans les entreprises et approuvés, cela implique une réduction des prestations imposables.

Frais effectifs :

Ces frais doivent être indiqués sur le certificat de salaire de manière exhaustive dans le cas du personnel dirigeant et des collaborateurs externes, dans la mesure où il existe un règlement approuvé par les autorités fiscales. Parfois, cette exigence n'a pas été respectée.

Les autorités chargées de la taxation fiscale peuvent apprécier différemment de l'employeur les points suivants:

- Les frais indiqués correspondent-ils à des dépenses effectives et nécessaires ou des frais inférieurs auraient-ils produit un résultat identique ?

- Etait-il nécessaire de voler en première classe ou en classe affaires ? Un vol en classe économique aurait-il aussi fait l'affaire ?
- Les frais et les coûts professionnels sont-ils distingués correctement ?

Avantages hors salaire :

Si la société couvre les frais de téléphone privé (téléphone mobile), il faut les inclure dans le salaire.

On distingue également les cours de formation et de perfectionnement. Un cours de perfectionnement nécessaire pour exercer la profession et payé par l'employeur n'est pas imposé et ne fait pas partie du salaire. Mais si l'employeur paye des frais de formation (qu'il considère comme des frais de perfectionnement), ceux-ci constituent – du point de vue stricte de l'administration fiscale – un élément du salaire et sont donc imposables puisque ces frais ne sont pas déductibles dans la déclaration d'impôt du salarié. Les frais payés pour un MBA par exemple seraient imposables. De même, selon les autorités fiscales, les frais de scolarité et autres dépenses réalisées par un employeur pour son apprenti.

Une intervention est indispensable en cas de changements

Tracer une frontière correcte à 100% entre les avantages hors salaire imposables et indemnités de frais n'est pas chose facile, ne serait-ce que pour les exemples cités. Comme les prescriptions définitives relatives à l'établissement du certificat de salaire ne seront disponibles que vers la fin de l'année en cours et qu'une directive sur le traitement des avantages hors salaire est en cours d'élaboration, il est recommandé aux employeurs de n'introduire le nouveau certificat qu'à partir de 2006, lorsqu'il sera obligatoire.

Cela signifie que les préparatifs pour l'adoption du nouveau système devront être en place à la fin 2005, sachant qu'il faut se garder de sous-estimer le temps nécessaire à l'adaptation.

Pour une mise en œuvre sans accroc, il importe de se préparer soigneusement : afin que le certificat de salaire soit établi correctement, il faut que les règlements (règlements relatifs aux frais, aux cours de formation et de perfectionnement) soient vérifiés et que les paiements effectués hors des ressources humaines soient identifiés et coordonnés.

Pour toute question :

pascal.gentinetta@economiesuisse.ch