

Le nouveau certificat de salaire – malédiction ou bénédiction?

Marius Zimmermann, Bâle*

Le nouveau certificat de salaire a été créé à l'initiative de la Conférence suisse des impôts (CSI), une association des autorités fiscales suisses. A l'arrière-plan se trouvaient, d'une part, la loi fédérale sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes (LHID) et, d'autre part, les efforts entrepris en vue d'améliorer la transparence dans la déclaration des prestations salariales accessoires ainsi que des frais. L'augmentation du substrat fiscal en résultant devrait, à cet égard, représenter un effet secondaire désagréable.

Résumé

L'auteur, ayant lui-même coopéré activement dans le cadre de la procédure de consultation, expose ci-après les principales caractéristiques du nouveau certificat de salaire. Son introduction doit être qualifiée, dans l'ensemble, de positive. La version définitive n'a certes pas encore été adoptée, mais les modifications ne devraient plus être nombreuses.

Pour les autorités fiscales, il est clair que le nouveau certificat de salaire ne fait que représenter une mise en œuvre conséquente des prescriptions déjà en vigueur. Les dispositions actuelles relatives aux prestations salariales accessoires exigent que toutes les prestations soient ajoutées au salaire brut conformément à la valeur de marché. Bon nombre d'entreprises doivent se poser la question de savoir si, à l'heure actuelle, elles complètent correctement le certificat de salaire. Les nouvelles prescriptions délient les employeurs de l'évaluation, ceux-ci ne devant déclarer que le genre de prestation. Il est dans l'intérêt de l'employeur de ne pas répondre lui-même à ces questions d'évaluation.

Après que les fronts de l'économie et des autorités fiscales s'étaient extrêmement durcis jusqu'à la séance du 9 avril 2003, celle du 22 mai 2003 a permis de trancher le nœud gordien. Les prescriptions édictées relatives au nouveau certificat de salaire ont été élaborées de telle manière qu'elles puissent être assu-

mées par les entreprises et que la dépense administrative additionnelle reste dans des limites raisonnables. Certes, la version définitive n'a pas encore été adoptée, mais elle ne devrait plus comporter beaucoup de modifications.

Quels sont les changements?

En premier lieu, le formulaire a fait l'objet d'un remaniement complet (cf. modèle à la page 199). Il est utilisé aussi bien comme certificat de salaire que comme attestation de rentes. Il faut noter, à titre d'observation positive, que le nouveau certificat de salaire est plus compréhensible que l'ancien. En outre, il met en évidence ce qu'il y a lieu de déclarer, en indiquant les divers éléments des prestations en nature, des prestations salariales accessoires et des frais. Le fait que l'on signale désormais aux entreprises tout ce qu'elles doivent indiquer représente bien sûr un inconvénient. Tel est le cas déjà aujourd'hui, de fait, mais ce point n'était appliqué de manière conséquente ni par les milieux économiques, ni par les autorités fiscales.

Les modifications les plus marquantes touchent les prestations suivantes:

- Une part privée pour l'utilisation d'une voiture de service est prise en compte conformément aux données fournies par l'administration de la taxe sur la valeur ajoutée. En même temps, il devient impératif de cocher la rubrique F «Transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail».
- Il y a lieu d'indiquer, dans leur intégralité, les **qualités de membre dans des associations**.
- Il faut procéder à l'indication effective de l'ensemble des **frais bonifiés**, sauf si l'entreprise observe les données contenues dans les prescriptions ou dispose d'un règlement relatif aux frais agréé par le canton du siège.
- Toutes les **prestations accessoires** doivent être indiquées, à tout le moins verbalement, sauf s'il s'agit de prestations modiques qui, selon le règlement AVS, ne sont pas assujetties aux cotisations (par exemple,

10% de rabais pour les propres collaborateurs d'un grand magasin).

- **L'évaluation des prestations aux prix de marché** est impérative (comparaison: prix que le salarié aurait dû payer ailleurs à cet effet dans les mêmes conditions). Ainsi, un abonnement général remis aux collaborateurs doit être rubriqué au prix de marché, même si l'employeur l'a payé 50% de moins. Les miles obtenus en prime doivent également être indiqués. Dans ce cas, une déclaration peut être évitée si l'entreprise a régleménté que les miles obtenus en prime seront utilisés en premier lieu dans un but commercial et qu'un usage privé ne sera accepté que si cela n'est pas possible. Dans le cas contraire, les miles parcourus doivent être déclarés comme élément constitutif du salaire (ceci devrait se révéler très compliqué, car l'information doit venir du collaborateur lui-même).
- Les **dispositions pénales** sont formulées de façon large. Il convient dès lors d'inférer qu'elles seront appliquées plus fréquemment. De plus, les prescriptions ont repris des dispositions qui se révèlent problématiques. Ainsi, on fait endosser à l'employeur la responsabilité de ne pas payer des frais forfaitaires considérés comme trop élevés. Citons un extrait des prescriptions: «L'employeur/employeuse qui déclare des allocations pour frais disproportionnées (par exemple, frais forfaitaires de représentation surfaits ou frais de voiture [justifiés commercialement] trop hauts par rapport aux kilomètres effectivement parcourus) est tenu/tendue responsable du contenu incorrect du certificat de salaire. Cela vaut également pour les montants attestés aux chiffres 13.2.1 ou 13.2.2 du certificat de salaire.»

De par l'aménagement du nouveau certificat de salaire avec l'addition de prestations selon les chiffres 1 à 7 (cf. modèle), les caisses de compensation devraient implicitement aussi prendre l'habitude de porter en compte des primes supplémentaires. Les autorités fiscales assurent certes que la représentation choisie de l'addition des chiffres 1 à 7 (= chiffre 8 «Salaire brut») ne permet pas de présumer simultanément le salaire soumis à l'AVS. L'on peut toutefois supposer, à juste titre, que tel sera le cas.

Frais

Lors de l'élaboration du nouveau certificat de salaire, les remboursements de frais – qui, de l'avis des

autorités fiscales, contenaient souvent des éléments constitutifs de salaires occultes – aux collaborateurs ont revêtu une importance centrale.

Les prescriptions sont désormais dénuées d'équivoque: «Les rubriques 13.1 et 13.2 du certificat de salaire sont destinées à la déclaration du montant de toutes les allocations pour frais effectives ou forfaitaires. L'obligation d'attester vaut quelle que soit la forme de bonification des frais, c'est-à-dire même en cas d'utilisation d'une carte de crédit ou de versement en espèces.»

Sont réputées allocations effectives pour frais tous les dédommagements qui ne sont pas bonifiés pour un laps de temps donné, par exemple par mois, mais pour un événement engendrant des frais, par exemple par nuitée, par repas de midi ou du soir, par journée ou par kilomètre. Les frais effectifs ne doivent cependant être déclarés que pour les employés en position dirigeante et les collaborateurs du service extérieur. Des difficultés de définition pourraient toutefois survenir à ce propos. Quelle unité de fonction est-elle considérée comme dirigeante? A partir de quand quelqu'un est-il réputé collaborateur du service extérieur?

Pour ne pas devoir faire face à ces questions et éviter une grande dépense administrative, il est recommandé d'observer les barèmes prescrits ou d'établir un règlement relatif aux frais.

Les prescriptions suivantes ont été fixées (sous réserve d'adaptations):

- Les frais de nuitées sont remboursés contre justificatif.
- Le montant de l'allocation de frais pour les repas de midi et du soir correspond à la valeur de référence de CHF 35 au maximum, respectivement un forfait de CHF 30 au maximum par repas principal (si tel est le cas régulièrement, l'employeur doit ajouter sous le chiffre 15 l'indication suivante: «Repas de midi payé par l'employeur/employeuse»).
- Les invitations de clients, etc. doivent correspondre aux décomptes de la taxe sur la valeur ajoutée.
- L'utilisation des moyens de transport public (chemin de fer ou avion) est prouvée par justificatif.
- Un maximum de 70 centimes par kilomètre est remboursé pour l'utilisation professionnelle d'un véhicule privé.
- Les menus frais doivent être justifiés dans la mesure du possible ou dédommagés sous la forme d'un forfait journalier de CHF 15 au maximum.

Si l'entreprise observe ces prescriptions, il suffit d'indiquer au chiffre 13.1.1 du certificat de salaire le signe suivant:*

Pour les entreprises qui ont des obligations de représentation significatives et pour lesquelles l'entretien de leur image et la garantie d'une présentation afférente revêtent une grande importance (par exemple, banques, compagnies d'assurance, entreprises de fourniture de conseils), il est recommandé de mettre sur pied un règlement relatif aux frais. Celui-ci sera soumis à l'agrément du canton du siège, accompagné d'une demande de renonciation à l'indication des frais effectifs. L'agrément par le canton du siège comprend aussi bien la fixation des allocations pour frais effectives que celle des allocations pour frais forfaitaires. En outre, cette norme doit être observée par tous les cantons (dans la mesure où la CSI parvient à imposer cette revendication). Les entreprises au bénéfice d'une autorisation doivent indiquer au chiffre 15 du certificat de salaire la rubrique suivante: «Agrément du règlement relatif aux frais délivré par le canton X. (lettre d'abréviation du canton) le ... (date).»

Part privée de voiture de service

Le problème le plus dur à résoudre a été et reste celui de la prise en compte de la part privée pour la voiture de service. A l'origine, il était prévu de reprendre les règles de la taxe sur la valeur ajoutée (12% du prix selon catalogue). Dans une deuxième démarche, le barème a été abaissé à 12% du prix d'achat. A tout le moins, la réglementation existante a été réduite de la taxe sur la valeur ajoutée qui, de toute manière, doit faire l'objet d'un décompte (prestation à soi-même).

Au chiffre 2.2, il y a lieu d'inscrire l'avantage, exprimé en francs, dont jouit le salarié s'il peut également utiliser sa voiture de service à titre privé. Si l'employeur prend à sa charge l'ensemble des frais et que l'employé ne règle que les frais de carburant pour ses trajets privés importants le week-end ou durant les vacances, le montant à déclarer est de 1% du prix d'achat par mois (sans taxe sur la valeur ajoutée), mais au moins de CHF 150. Pour un véhicule ayant coûté CHF 50 000 (sans la taxe sur la valeur ajoutée), la part privée annuelle s'élève à CHF 6000.

Si le salarié prend une part considérable des frais à sa charge, il faut porter simplement le chiffre 0 à la rubrique 2.2 du certificat de salaire sans réintégrer de montant. En même temps, il faut indiquer au chiffre 15 le texte suivant: «Part privée pour voiture de service à vérifier par les autorités fiscales.»

A titre d'alternative à la détermination forfaitaire, il est possible d'effectuer la prise en compte effective de

l'usage privé. A cet effet, il y a lieu de tenir un livre de bord. Le kilométrage parcouru à titre privé (sans les trajets du domicile au lieu de travail) est multiplié par le barème kilométrique afférent du Touring Club Suisse (TCS). A cet égard, la question de savoir si le barème à appliquer sera celui calculé sur la base du kilométrage total parcouru par année ou seulement celui déterminé à l'aide du kilométrage parcouru à titre privé, n'est pas encore résolue. Plus le kilométrage sera élevé, plus le barème par kilomètre sera bas. Si l'on se fonde sur les propos tenus par des représentants de la CSI, il faut miser sur la variante la plus désavantageuse pour le contribuable.

Un autre problème irrésolu reste celui de l'attitude observée par la caisse de compensation. Si des cotisations pour l'AVS, l'AI, le régime des APG, l'AC et les AF sont portées en compte en sus sur la part privée, l'on obtient une part privée réelle d'environ 14% (sans la taxe sur la valeur ajoutée) par an.

Implications pour l'administration

Contrairement aux intentions initiales, l'introduction du nouveau certificat de salaire a été reportée de deux ans. Il pourra être utilisé pour la première fois, à titre facultatif, pour la période fiscale 2005 (= année civile 2006). A compter de la période fiscale 2006 (= année civile 2007), l'usage du nouveau certificat de salaire sera obligatoire. Partant, les comptabilités des entreprises devront être adaptées au 1^{er} janvier 2006. Vu que les entreprises majeures établissent leurs budgets avant tout en automne, l'introduction a été déplacée d'une année supplémentaire. La conversion doit être effectuée en 2005, raison pour laquelle la proposition d'investissement doit être soumise en automne 2004. Vu que l'on ne peut compter avec la présentation définitive du nouveau certificat de salaire et des prescriptions afférentes qu'au cours de l'automne 2003, la CSI a également accepté ce report.

Contrairement aux prescriptions en vigueur initialement, il devrait suffire, dans la plupart des cas, d'adapter le programme des salaires. Tant que l'entreprise observe les conditions-cadres ainsi que les limites en vigueur (par exemple, CHF 180 par mois pour les «Lunch Checks»), il est possible d'entrer les données dans le registre de base du personnel. Il est même possible de calculer la part privée pour la voiture de service – à tout le moins en appliquant la méthode forfaitaire – au moyen d'une saisie unique dans les données de base. On peut éviter la création de liens compliqués entre la comptabilité financière ou la

comptabilité d'exploitation et la comptabilité des salaires. Cette situation peut également être évitée, pour ce qui est des frais, si l'entreprise observe les données contenues dans les prescriptions ou fait usage d'un règlement relatif aux frais agréé. Les liens inverses, entre la comptabilité des salaires et la comptabilité financière, demeurent inchangés.

Toujours est-il qu'une mise en œuvre raisonnable des prescriptions permet de faire abstraction d'une comptabilité des centres de frais. Cela aurait été inévitable pour de nombreuses entreprises si l'on devait appliquer les prescriptions présentées à l'origine. La dépense de temps pour la comptabilité se serait considérablement accrue, notamment eu égard au fait que la plupart des entreprises ne tiennent aucune comptabilité d'exploitation.

La période de temps jusqu'au 1^{er} janvier 2006 doit être utilisée pour la formation du personnel concerné. Cela s'applique tout particulièrement aux fiduciaires, lesquels doivent être préparés à fournir des conseils à leurs mandants. Il faut faire usage de ce temps pour mettre sur pied des règlements relatifs aux frais et les présenter aux autorités du canton du siège afin d'obtenir leur agrément. L'établissement d'un tel règlement est judicieux notamment lorsque conformément aux prescriptions les données sont manifestement insuffisantes et qu'il y a lieu d'éviter la déclaration des frais effectifs.

Conséquences lors de la taxation

La marge d'interprétation sera exercée par le fonctionnaire responsable de la taxation du salarié en question. Ainsi, lors de l'indication des adhésions à des associations, des discussions seront menées sur la question de savoir si celle-ci est nécessaire pour l'entreprise ou non. Du point de vue du fonctionnaire chargé de la taxation, cette appréciation devrait se révéler difficile, car il ne connaît pas l'entreprise. En revanche, le commissaire aux impôts compétent pour celle-ci est plus à même de vérifier l'admissibilité. Il devrait en aller de manière analogue pour les remboursements de frais lorsque l'entreprise déclare les frais effectifs. Les dépenses payées pour l'épouse lors d'une manifestation organisée par l'entreprise pour des «VIP» sont-elles nécessaires du point de vue commercial ou non? Dans le groupe de travail étudiant le thème des prestations salariales accessoires (représentants de la CSI et de l'économie), il a été décidé que les frais de la seconde personne sont à déclarer à moins que les usages ne commandent un accompagnement

lors de manifestations particulières. Une telle indication fait toutefois défaut dans les prescriptions.

Comment convient-il d'évaluer les miles obtenus en prime? Dans ce cas aussi, des difficultés devraient surgir, en particulier si l'on considère que les miles obtenus en prime ne sont utilisables que dans une mesure très restreinte. Toujours est-il qu'il faudrait rechercher, là aussi, un expédient par le biais d'une réglementation interne à l'entreprise (usage prioritaire pour des vols d'affaires).

Conclusion

Dans l'ensemble, l'introduction du nouveau certificat de salaire est à qualifier de positive. L'alternative, sous forme d'une procédure de rappel d'impôt ou de procédure pénale fiscale, ne semble pas très agréable. De fait, le nouveau certificat de salaire se fonde sur les bases légales existantes, mais représente un instrument de déclaration nettement plus aisé. Les points prêtant encore à équivoque devraient pouvoir être réglés.

Les entreprises sont libres d'appliquer des moyens simples en vue de la déclaration (par exemple, règlement relatif aux frais, part privée forfaitaire pour voiture de service, respect des marges [rabais jusqu'à CHF 600 pour «chèques Reka»]). De la sorte, la nature inacceptable de la réglementation a beaucoup perdu de sa brisance.

Un arrière-goût fade subsiste néanmoins, car en fin de compte le substrat fiscal se trouve accru, même si les représentants des autorités fiscales ont signalé qu'ils allaient de toute manière serrer la vis si l'ancien certificat de salaire était préservé. ■

* Marius Zimmermann, économiste d'entreprise HES, MBA IMD, membre du Comité directeur de l'Union suisse des fiduciaires, partenaire de artax Fide Consult SA, Bâle

Graphique: voir page 199