



Le test de compatibilité du nouveau certificat de salaire

Hydre bureaucratique, surcharge administrative intolérable pour les entreprises, augmentation d'impôt en catimini: le projet de la Conférence suisse des impôts visant à remplacer l'actuel certificat de salaire, vieux de 25 ans, a suscité une levée de boucliers dans les milieux économiques. Aux yeux des autorités fiscales, le nouveau certificat de salaire est une réponse cohérente à la complexité croissante des structures salariales, source d'erreurs toujours plus nombreuses avec le formulaire actuel. En août 2004, le Secrétariat d'État à l'économie (seco) a cherché à évaluer les conséquences qu'aurait le nouveau certificat pour les PME en le soumettant à un test de compatibilité PME.

L'entrée en vigueur de la loi fédérale du 1^{er} janvier 1993 sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes a amené la Conférence suisse des impôts (CSI), qui réunit les autorités fiscales cantonales, à établir un nouveau certificat de salaire applicable à l'échelle du pays et à en préciser les modalités d'utilisation. La Confédération est représentée au sein de la CSI par l'Administration fédérale des contributions (AFC), qui dispose, toutefois, du seul statut d'observateur, étant donné que le système fiscal est essentiellement régi à l'échelon cantonal. À travers le nouveau certificat de salaire (NCS), la CSI entend proposer un formulaire valable dans tous les cantons. Elle vise en outre une plus grande transparence en ce qui concerne les prestations salariales accessoires et le remboursement des frais professionnels, estimant que ce sont là des conditions nécessaires à l'équité fiscale. Certes, ces composantes salariales doivent déjà être déclarées à l'heure actuelle, mais elles sont souvent présentées de façon incorrecte, faute de réglementation contraignante en ce qui concerne leur répartition et leur appréciation.

Présenté pour la première fois en 2001, le projet s'est immédiatement attiré les foudres des milieux économiques, qui craignaient notamment un surcroît de travail administratif pour les employeurs, des frais supplémentaires lors de l'introduction du système et un élargissement de l'assiette fiscale. Face à cette levée de boucliers, la CSI a finalement décidé d'instituer un groupe de travail mixte appelé à faire le lien entre les autorités fiscales et les organisations économiques. Si ce groupe de travail avait pu rapprocher les positions, il restait, toutefois, quelques points de friction.



Simon Häusermann
Secteur Politique PME,
Secrétariat d'État
à l'économie (seco),
Berne

Pourquoi un test de compatibilité PME?

En mettant en place un test de compatibilité PME, le seco se proposait d'apprécier les réserves émises à l'égard du NCS sous l'angle qualitatif comme quantitatif, en s'appuyant sur des entretiens réalisés auprès d'un choix d'entreprises. La question centrale portait sur la charge administrative induite dans un premier temps par l'introduction du nouveau formulaire, puis par son utilisation. Les entreprises devaient par ailleurs indiquer si les nouvelles prescriptions édictées par les autorités fiscales par rapport à la déclaration des prestations salariales accessoires auront le cas échéant une incidence sur leur offre dans ce domaine. Les entreprises consultées avaient reçu préalablement le formulaire du NCS et la directive dans sa version du 6 juillet 2004.

L'échantillon de l'enquête comprenait douze entreprises. La sélection s'est faite sur la base d'un éventail aussi représentatif que possible en tenant compte de la branche, de la taille de l'entreprise et du canton d'implantation. Huit entreprises occupaient moins de 50 personnes, trois entre 50 et 249 et une plus de 250. La valeur médiane de la masse salariale AVS des entreprises interrogées était de 2,2 millions de francs en 2003.

Le passage au NCS entraîne un surcroît de travail

La majorité des entreprises interrogées estime que le passage au NCS entraînera une charge administrative importante. Outre la formation interne du personnel, l'introduction du NCS occasionnera des frais, en particulier en raison du recours aux services de fiduciaires ainsi que de la reconfiguration et l'installation des logiciels de traitement des salaires. Elles estiment en revanche que des cours externes ne seront nécessaires que dans un petit nombre de cas. La plupart d'entre elles ont confiance dans la fiabilité des logiciels utilisés. Elles ne savent, toutefois, pas précisément si leur adaptation est couverte par les contrats de maintenance en cours. Dans tous les cas, elles pensent qu'elles devront assumer les frais d'installation des nouvelles versions.

Les entreprises interrogées s'attendent à ce que, après une phase transitoire, le temps nécessaire à l'établissement du nouveau certifi-

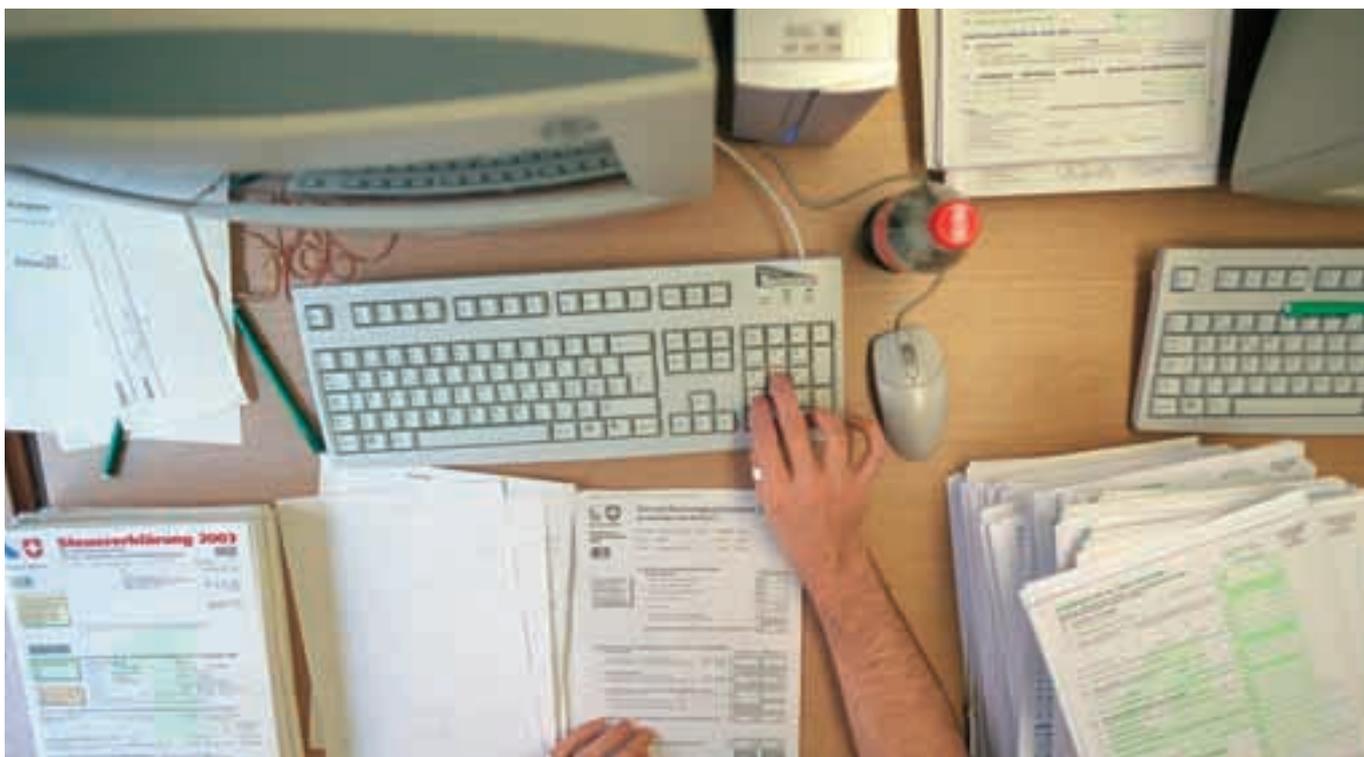


Photo: Keystone

Présenté en 2001, le nouveau certificat de salaire s'est immédiatement attiré les foudres des milieux économiques, qui craignaient notamment un surcroît de travail administratif pour les employeurs, des frais supplémentaires lors de l'introduction du système et un élargissement de l'assiette fiscale. Le test PME devait vérifier si ces craintes étaient fondées.

cat de salaire correspond à terme à la pratique actuelle. Quelques entreprises estiment, néanmoins, qu'il leur faudra plus de temps en raison du niveau de précision exigé pour les prestations salariales accessoires.

Désaccord autour du calcul de l'usage privé des voitures de service

Dans la majorité des entreprises interrogées, les prestations salariales accessoires qui doivent faire l'objet d'une déclaration ne jouent qu'un rôle mineur, voire aucun rôle; elles les estiment le plus souvent à moins de 2% du salaire brut. La majeure partie d'entre elles n'attend par conséquent pas de suites immédiates au surcroît d'exigences des autorités fiscales vis-à-vis des déclarations obligatoires.

L'usage privé d'une voiture de service fait, toutefois, exception. Les entreprises concernées jugent que le taux de 1% du prix d'achat par mois pour l'utilisation à des fins privées est nettement trop élevé. Elles argumentent en outre que le mode de calcul est contraire aux principes de l'économie d'entreprise, étant donné que la diminution de la valeur réelle n'est pas prise en compte.

Dans de nombreuses branches, la mise à disposition d'un véhicule de fonction se justifie pour des raisons inhérentes à l'exploitation (dans la construction, p. ex.). Aux yeux des intéressés, l'imposition au seul motif que l'entreprise concède au travailleur un droit personnel d'utilisation du véhicule n'est guère justifiée par une contrepartie. L'argument est particulièrement pertinent lorsque le travail-

leur possède une voiture à titre privé à côté du véhicule de service. Les entreprises rejettent aussi le calcul de la part privée effective au moyen d'un livre de bord, proposé comme une alternative au calcul forfaitaire; elles estiment que la tentation serait grande de mettre des trajets privés sur le compte de l'entreprise, mais aussi que cette solution entraînerait une importante surcharge administrative pour le travailleur (tenue du livre de bord) comme pour l'entreprise (contrôle des relevés).

Le perfectionnement professionnel est-il une prestation salariale accessoire ou un investissement indispensable?

L'obligation de déclarer les contributions versées par l'employeur à des tiers pour la formation et le perfectionnement de ses collaborateurs a aussi fait l'objet de critiques. Le projet de directive du 6 juillet 2004 prévoit une franchise annuelle de 6000 francs par travailleur. Ce montant a été relevé à 12 000 francs au terme de négociations entre la CSI et les milieux économiques. D'après les entreprises consultées et contrairement à l'avis des autorités fiscales, ces contributions ne peuvent pas être considérées comme des prestations salariales accessoires, étant donné qu'elles présentent en général le caractère d'un investissement incontournable pour l'entreprise. Dans certaines branches (le conseil fiscal, p. ex.), ce sont les autorités elles-mêmes qui subordonnent l'autorisation d'exercer à une formation continue régulière. Dans d'autres branches, à l'image de l'informatique, les clients exigent



Photo: Keystone

L'usage privé des voitures de service est un des points contenus dans le nouveau certificat de salaire qui ont le plus porté à discussion. Dans de nombreuses branches comme dans la construction, le véhicule de fonction se justifie pour des raisons inhérentes à l'exploitation. La question n'a, toutefois, pas fait l'unanimité.

Encadré 1

L'accord du 24 novembre 2004

L'accord suivant sur les derniers points encore contestés a pu être dégagé:

- *usage privé d'un véhicule de service*: 1% au maximum du prix d'achat du véhicule (sans la TVA) doit être déclaré par mois à titre de revenu supplémentaire. Un taux inférieur à 1% est possible, les autorités fiscales des cantons étant compétentes en la matière;
- *contributions aux frais de formation et de perfectionnement*: les contributions de l'employeur aux frais de formation et de perfectionnement dépassant 12 000 francs par année doivent être déclarées. Pour le travailleur, les frais liés au perfectionnement restent entièrement déductibles;
- *règlements actuels concernant le remboursement des frais*: l'introduction du nouveau certificat n'impose pas de réviser les règlements concernant les indemnités pour frais et les forfaits déjà approuvés par les autorités fiscales ainsi que leurs modalités d'application. Le recours à des modalités différentes, justifié par la situation spécifique de certaines entreprises (concernant par exemple les véhicules de service, la formation continue et les cours de perfectionnement, les frais de déménagement) sera toujours possible dans le cadre d'une réglementation individuelle. Il est recommandé aux cantons de faire preuve de souplesse dans l'application du nouveau certificat, surtout durant la période de transition.

Il a été convenu que le groupe mixte accompagnera l'introduction du NCS pendant la phase de test prévue en 2005.

une certification régulière. De plus, si le travailleur bénéficie d'un avantage financier sous forme d'augmentation de salaire grâce à une qualification supplémentaire, le fisc en profite lui aussi en amplifiant ses recettes.

Des critiques ont par ailleurs été émises à l'encontre de la réglementation des pourboires (impossibles à relever) et de l'imputation des frais de repas sur le lieu de travail (valeur du marché considérée comme trop élevée). Les entreprises ont en revanche salué la nouvelle «liste négative», comprenant les prestations qui ne doivent pas être déclarées, et la version brève de la directive, spécialement adaptée aux besoins des PME.

Conclusion

Plutôt que de se piquer d'exactitude scientifique, le test de compatibilité PME cherche à décrire les conséquences potentielles des nouvelles réglementations sur la base de cas concrets. En l'occurrence, l'enquête du seco a livré quelques résultats qui recouvrent largement les appréciations des milieux économiques. La critique ne porte pas sur le nouveau formulaire, mais sur les prescriptions de détail relatives à la déclaration des prestations salariales accessoires figurant dans la directive. Il ressort de l'enquête que les PME ne seront pas excessivement touchées par les nouvelles dispositions, étant donné que, à leurs dires, les prestations salariales accessoires ne jouent pour elles qu'un rôle limité. Néanmoins, là où elles seraient concernées, à savoir l'utilisation de la voiture de service à titre privé et les contributions à la formation continue, les entreprises rejettent catégoriquement les nouvelles prescriptions. Elles critiquent les dispositions relatives à l'évaluation et craignent un surcroît de

travail administratif, notamment en cas d'ins-tauration d'un livre de bord. Elles estiment en outre que le nouveau système implique un transfert de tâches de l'autorité de taxation sur l'employeur si l'on exige de celui-ci qu'il évalue les prestations salariales accessoires sous l'angle fiscal.

Si les réserves des PME à l'égard du NCS ne s'expliquent pas par le nouveau régime de traitement des prestations salariales accessoires qui les chargerait particulièrement, elles laissent néanmoins transparaître un certain sentiment d'insécurité, pour ne pas dire de méfiance. Cela tient probablement au fait que les PME ne disposent en général pas des compétences techniques nécessaires pour traiter avec les autorités fiscales. Pour ces questions, elles doivent par conséquent faire appel à des consultants externes, ce qui leur coûte cher. Sur ce point, elles ne sont pas à la même enseigne que les grandes entreprises, qui disposent en principe en leur sein des compétences requises. Ce fait peut expliquer le malaise exprimé vis-à-vis du vague dans les formules utilisées par la directive, lesquelles laissent une grande marge d'interprétation. Il convient de préciser ici qu'aucune des entreprises interrogées ne disposait d'un règlement régissant le remboursement des frais approuvé par l'autorité fiscale.

Mise sur pied fin novembre 2004 à l'initiative des associations économiques, sous la médiation du conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, la négociation entre les représentants des cantons et de l'économie a abouti. De par sa neutralité, le test de compatibilité fourni par le seco a représenté une importante base de discussion et a permis d'améliorer la position des PME lors des négociations avec la CSI (voir encadré 1). L'introduction définitive du NCS devra avoir lieu le 1^{er} janvier 2006. ■