

Le nouveau certificat de salaire arrive en 2007

Informations utiles en vue de la mise en œuvre

20 novembre 2006

Numéro 41

dossierpolitique

Informations utiles en vue de la mise en œuvre du nouveau certificat de salaire

L'essentiel en bref

Le présent dossier politique donne des informations pratiques pour l'introduction du nouveau certificat de salaire en 2007. Les entreprises qui ne sont pas encore prêtes pour le changement ont un délai d'une année pour adopter le nouveau certificat.

Ce dernier est le résultat de négociations entre l'économie et les cantons qui se sont révélées difficiles et longues. *economiesuisse* a été la première organisation à combattre énergiquement dès 2001 le projet initial, qui était particulièrement nuisible pour l'économie et les PME. Son action a permis d'empêcher son introduction unilatérale en 2003. Les milieux économiques ont obtenu d'être impliqués dans le processus. Les organisations faitières de l'économie et les directeurs cantonaux des finances ont négocié, grâce à la médiation du conseiller fédéral Merz, un accord satisfaisant presque toutes les attentes :

- a) Il ne sera pas nécessaire à l'avenir de déclarer l'utilisation privée d'outils de travail (téléphone portable, ordinateur, etc.), ni les contributions à des frais de crèche, les places de parc gratuites, les abonnements à demi-tarif ou les rabais sur des marchandises servant aux besoins personnels et courants dans la branche ;
- b) Des simplifications considérables ont pu être obtenues en matière d'appréciation de prestations en nature ainsi que de traitement des cotisations à l'assurance accidents surobligatoire ;
- c) Une réglementation garantit que l'acquis (règlements, forfaits et conventions actuels relatifs aux frais) ne soit pas remis en question et que les autorités fassent preuve d'indulgence dans la phase de transition pour les certificats où des erreurs apparaîtraient.

En outre, – grâce au projet pilote mené à la demande de l'économie – il a été possible d'apporter des améliorations supplémentaires : le taux de la part privée au véhicule de fonction à déclarer a été réduite à 0,8 %, des taux inférieurs étant possibles dans des cas justifiés ; les employeurs qui ne sont pas prêts, pour des raisons techniques, à introduire le nouveau certificat de salaire en 2007, peuvent repousser son introduction d'une année ; les autorités cantonales et le législateur sont encouragés à se montrer pareillement généreux en ce qui concerne la déductibilité des frais de formation et de perfectionnement.

Position d'*economiesuisse*

economiesuisse a toujours cherché à éviter de soutenir des compromis boiteux et des exigences excessives qui ne reposaient pas sur une analyse exacte des faits. Il ne faut pas sous-estimer les inconvénients d'un retour à l'ancien certificat de salaire et le risque d'un durcissement unilatéral de la pratique, permis par la stricte réglementation en vigueur. Solliciter une intervention du Parlement pour régler d'éventuels points de détail du nouveau certificat de salaire qui touchent l'économie et en particulier les PME ne serait pas judicieux. Dans ce sens, *economiesuisse* prend acte de la décision d'introduire le nouveau certificat de salaire à partir de 2007 et prend acte des discussions qui ont eu lieu. Si des problèmes surviennent lors de son introduction, *economiesuisse* est prête à y apporter des améliorations fondées sur la pratique. Il importe d'utiliser la marge de manœuvre existante au niveau cantonal, en particulier en ce qui concerne le véhicule de fonction.

Tony Brey,

PricewaterhouseCoopers Zurich et représentant d'économiesuisse au sein du groupe de travail AGLA (Groupe de travail mixte des autorités fiscales et de l'économie pour l'élaboration du certificat de salaire)

Le texte paraîtra également dans la revue « *Der Schweizer Treuhänder* »

Avec le nouveau certificat de salaire, un formulaire suisse unique est créé. Il remplace l'ancien certificat de salaire en vigueur depuis maintenant 30 ans. Ce formulaire peut servir à la fois de certificat de salaire et d'attestation de rentes. Son utilisation est obligatoire comme attestation de salaire, mais facultative comme attestation de rentes.

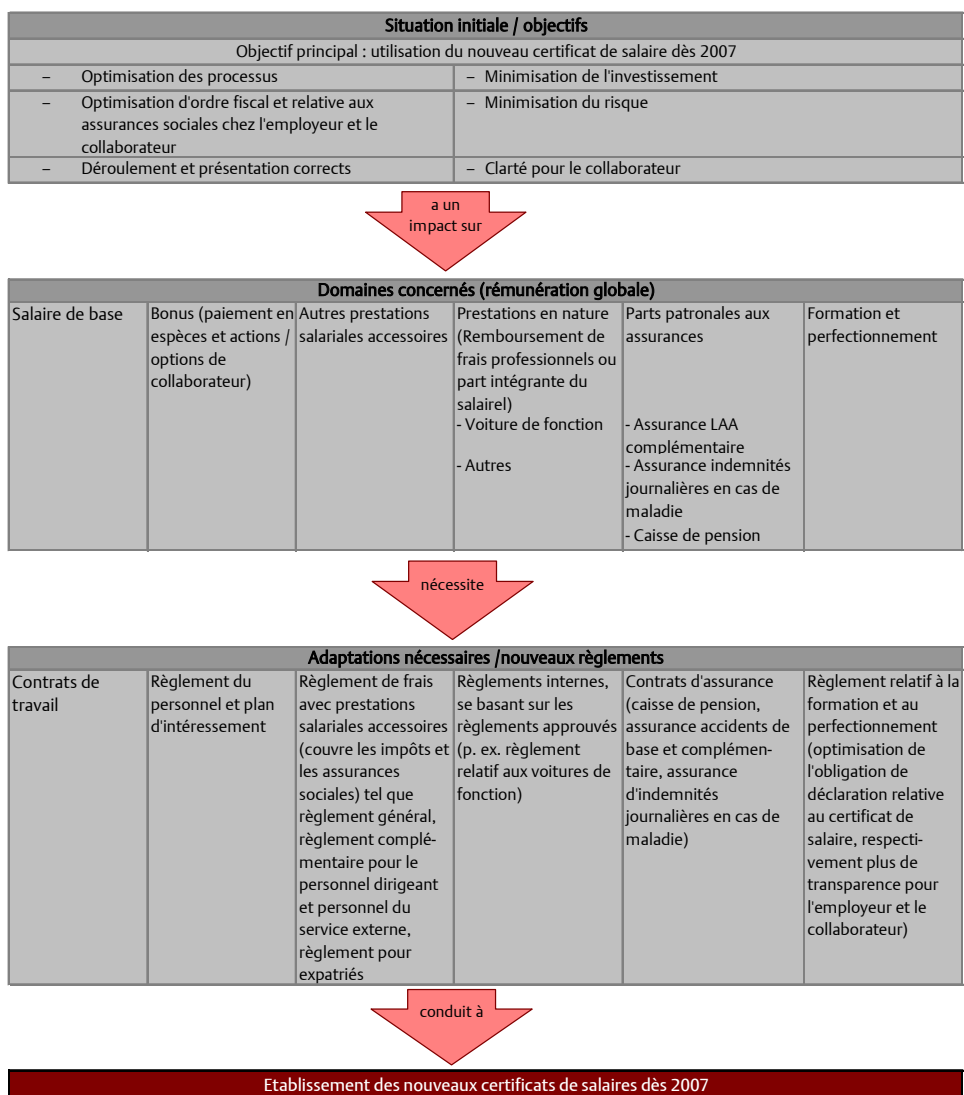
Le guide d'établissement, le rapport du groupe de travail et la réglementation transitoire se trouvent sur les sites suivants :

www.economiesuisse.ch (Thèmes politiques > Finances et fiscalité > Certificat de salaire)

www.pwc.ch/lohnausweis

www.steuerkonferenz.ch

Passage au nouveau certificat de salaire au 1^{er} janvier 2007



Utilisation du nouveau certificat de salaire

Le 26 juin 2006, la CSI (Conférence suisse des impôts) a recommandé aux cantons d'introduire le certificat de salaire à partir de la période fiscale 2007. Si des certificats de salaires intermédiaires doivent être établis en cours d'année 2007, par exemple en cas de départ à l'étranger ou de décès, les anciens formulaires peuvent encore être utilisés. De plus, une dérogation unique est accordée aux entreprises qui ne se trouvent pas en position, pour des raisons techniques, d'utiliser les nouveaux certificats de salaire pour la période fiscale 2007. Cela signifie, par conséquent, que pour la période fiscale 2007 les anciens certificats de salaire seront encore tolérés. L'ancien certificat de salaire sera encore disponible auprès des autorités fiscales pour les périodes fiscales 2006 et 2007.

Le canton de Lucerne a décidé à cet égard que les employeurs ne seront pas contraints de procéder au changement durant l'année 2007. Cependant, à partir de la période fiscale 2008 les anciens formulaires de certificat de salaire ne pourront plus être utilisés.

Il faut relever que les bases légales pour l'obligation d'établir le certificat n'ont pas changé. Dès lors, les employeurs qui ont rempli jusqu'ici correctement et intégralement les certificats de salaire devront principalement procéder à des modifications d'ordre procédurales et formelles.

Impératifs de vérité et de clarté

Le certificat de salaire est sans nul doute le document le plus important pour l'employé, le salaire qui y est mentionné étant déterminant pour son imposition personnelle. A cet égard, il n'est pas inutile de rappeler qu'il constitue un titre.

Ancienne directive de 1995 pour l'établissement du certificat de salaire

Les prescriptions applicables à l'époque sont présentées dans cette directive. Parmi ces prescriptions on trouve les éléments suivants :

- Chiffre 19 : L'ensemble des prestations salariales accessoires doivent être prises en compte dans le salaire brut.
- Chiffre 32 : Les prestations en nature doivent en principe être prises en compte à hauteur du montant pour lequel l'employé aurait pu les obtenir de tiers (prix du marché).
- Chiffre 44 : Les indemnités qui sont décrites

comme des défraiements, mais qui ne correspondent à aucune ou seulement à des dépenses insignifiantes, ne doivent pas être déclarées comme des défraiements, mais entrent dans le salaire brut.

L'administration fiscale elle-même reconnaît aujourd'hui que ces prescriptions n'étaient pas absolument claires et qu'elles n'aidaient pas vraiment l'employeur à établir des certificats de salaire corrects. Tant l'économie privée que les administrations publiques sont concernées par ce point.

Prestations salariales

Autrefois, il était courant que le collaborateur reçoive son salaire en espèces. Les « *fringe benefits* » (salaires reçus sous la forme de prestations en nature) étaient plutôt rares.

Parmi les prestations en nature fréquemment octroyées en pratique, on compte notamment l'utilisation à des fins privées du véhicule de l'entreprise, l'utilisation d'un téléphone mobile pour des besoins privés, des participations plus élevées au deuxième pilier, la livraison de produits ou de prestations sans contrepartie ou à des conditions avantageuses, etc. Ces prestations concernent principalement les cadres et peuvent, selon le secteur d'activité, représenter jusqu'à 5 % du salaire brut.

Objectifs des autorités fiscales

Avec le nouveau certificat de salaire, un formulaire unique pour l'ensemble de la Suisse est mis en place ainsi qu'une réglementation claire définissant ce qui doit être déclaré et sous quelle forme, en particulier s'agissant des prestations salariales accessoires.

Le nouveau certificat de salaire est structuré de façon fondamentalement différente de l'ancien. Les diverses prestations y sont désormais clairement mentionnées et additionnées, alors que dans l'ancienne formule, les précisions sur les différentes composantes de la rémunération étaient indiquées par le biais de renvois. Ce changement est plutôt positif.

Sur la base des directives initiales de 2001, de nombreuses prestations additionnelles auraient dû être mentionnées dans le certificat de salaire. Cela a engendré de vives réactions dans les milieux économiques. C'est pourquoi en 2003, un groupe de travail mixte comprenant des représentants des groupements de l'économie et des autorités fiscales a été mis en place, afin de trouver une solution consensuelle

pour l'économie, en particulier quant aux prestations salariales accessoires. Après de nombreuses rencontres et de longues discussions, de bons résultats ont été obtenus.

Simplifications obtenues

Les améliorations suivantes ont pu notamment être obtenues par rapport aux prescriptions initiales :

- Imputation de la part privée pour les véhicules d'entreprise en raison de l'utilisation à des fins privées sans tenue d'un livre de bord : de 1 % par mois du prix catalogue plus TVA, l'on est passé à 0,8 % par mois du prix d'achat sans TVA.
- Les cotisations à l'assurance obligatoire contre les accidents selon la LAA (AAP et AANP) ne doivent pas être déclarées. Il en va de même des cotisations à l'assurance maladie collective d'indemnités journalières et à des assurances collectives complémentaires à la LAA conclues par l'employeur.
- La prise en charge de primes LPP supérieures à celles prescrites légalement, tant que cela intervient uniformément pour tous les employés, c'est-à-dire de manière collective.
- La remise à titre gratuit d'un abonnement demi-tarif CFF.
- La remise de chèques REKA jusqu'à 600 francs par an (l'excédent est imposable).
- Les cadeaux de Noël, d'anniversaire ou d'autres cadeaux usuels jusqu'à 500 francs par événement, les bons-cadeaux sont considérés comme des prestations en nature. En cas de dépassement de cette limite, la valeur totale doit être déclarée et non pas seulement la différence.
- L'utilisation privée d'outils de travail (ordinateur, téléphone portable, etc.).
- La participation aux cotisations d'adhésions à des clubs ou associations jusqu'à 1'000 francs par événement. En cas de dépassement de cette limite, le montant total doit être déclaré sous le chiffre 15 du certificat de salaire (à titre d'observation et non comme prestation imposable).
- Les cotisations aux associations professionnelles sans limite de montant.
- Les rabais sur les produits qui sont destinés à l'usage personnel et qui sont habituels dans la branche.
- Les billets d'entrée à des événements culturels,

sportifs ou sociaux jusqu'à 500 francs par événement (en cas de dépassement des 500 francs, seule la différence doit être déclarée).

- Le paiement des frais de voyage du conjoint ou du partenaire qui accompagne l'employé en voyage d'affaires.
- Les contributions aux crèches qui offrent des places à prix réduit pour les enfants des collaborateurs (mais pas les versements individuels pour un seul collaborateur).
- Les places de parc gratuites sur le lieu de travail.
- Les frais de dépistage médicaux occasionnés à la demande de l'employeur.
- La remise de « miles » aériens. Ils doivent toutefois être réutilisés en premier lieu pour des besoins professionnels.
- Non déclaration en tant que salaire du paiement d'indemnités de déménagement pour les collaborateurs (une déclaration de la prestation versée est toutefois nécessaire sous la rubrique observations et les montants forfaitaires doivent, en tous les cas, être déclarés comme salaire).
- Les contributions aux frais de formation et de perfectionnement inférieures à 12'000 francs par année et par employé, pour autant que la facture soit émise au nom de l'employeur et que ce dernier la règle directement.
- Il n'est pas nécessaire d'indiquer, pour chaque employé, les montants de frais professionnels remboursés sur une base effective, lorsque les conditions mentionnées dans le Guide concernant le nouveau certificat de salaire (cf. n° 52) sont cumulativement remplies ou que le remboursement est effectué sur la base d'un règlement de frais approuvé par les autorités fiscales.

Points particuliers du nouveau certificat de salaire

Le nouveau certificat de salaire figure à l'annexe 1. Dès l'année 2008, chacun se verra attribuer un nouveau numéro AVS (cf. lettre C). A l'avenir, les deux numéros devront être indiqués et pas seulement l'un d'eux.

Lettre F

La lettre F doit être impérativement cochée lorsque l'employé n'engage aucun frais pour se rendre sur son lieu de travail, afin qu'il ne puisse pas faire valoir dans sa déclaration d'impôt des frais de transport ou seulement de manière exceptionnelle. Tel est par exemple

le cas lorsqu'un véhicule de service est mis à la disposition de l'employé ou que l'employé reçoit un abonnement général pour des raisons professionnelles. Toutefois, si un collaborateur reçoit un abonnement général CFF sans que cela réponde à une nécessité professionnelle, la case F ne doit pas être cochée et la valeur marchande de cette prestation doit être déclarée comme revenu dans le certificat de salaire.

Lettre G

La lettre G doit être cochée lorsque le collaborateur a la possibilité de manger dans le restaurant d'entreprise ou lorsque des bons-repas lui sont remis jusqu'à une valeur maximale de 180 francs par mois (toute autre prestation supplémentaire doit être déclarée comme salaire). La case doit également être cochée lorsque des indemnités pour frais (supplémentaires) de repas principal pris à l'extérieur sont versées durant au moins la moitié des jours de travail.

La case ne doit pas être cochée lorsque le collaborateur reçoit une indemnité en espèces pour les repas pris sur le lieu de travail. Cette indemnité est maintenant intégralement imposable et doit être déclarée sous le point 1 du certificat de salaire. Le cas échéant, le collaborateur pourra faire valoir l'intégralité de la déduction forfaitaire pour repas pris à l'extérieur du domicile dans sa propre déclaration d'impôt. Jusqu'ici, seule une déduction réduite pouvait être invoquée dans ces circonstances.

Chiffre 1

Sous le chiffre 1 du nouveau certificat de salaire, toutes les prestations en espèce doivent être déclarées, telles que :

- le salaire ordinaire ;
- toutes les allocations, comme les allocations pour enfant et les allocations familiales ;
- toutes les primes (travail par équipe, piquet, travail de nuit, travail dominical, travail salissant et mobilité) ;
- les commissions ;
- les indemnités de trajet ;
- toutes les contributions versées en espèces pour les repas pris au lieu de travail.

Chiffre 2

Sous le chiffre 2, toutes les prestations salariales accessoires que l'employeur peut évaluer doivent être déclarées. Ainsi par exemple, sous le chiffre 2.2, une évaluation de l'utilisation privée du véhicule de service doit être indiquée. L'évaluation comprend en principe un montant mensuel maximum de 0,8 % du prix d'achat du véhicule sans la TVA, mais au moins 150 francs par mois. Lorsqu'il existe un règlement de frais agréé entre l'entreprise et les autorités fiscales, il est possible dans certains cas d'appliquer une évaluation inférieure tant que cela peut être justifié.

Cependant, l'utilisation privée du véhicule de service ne doit pas toujours être déclarée. Par exemple, lorsque le véhicule de service est à la disposition du collaborateur uniquement pour les courses professionnelles et le trajet du domicile au lieu de travail, mais qu'il ne peut être utilisé pour des besoins privés, aucune prestation ne doit être retenue. La case F doit toutefois être cochée dans tous les cas, sous réserve de quelques rares exceptions.

Part privée pour utilisation d'un véhicule d'entreprise à des fins privées

Exception : l'employé peut utiliser le véhicule de fonction à des fins privées sans tenir un livre de bord

Prix catalogue avec accessoires	70'000 fr. + TVA	=	75'300 fr.
Prix d'achat	63'000 fr. + TVA	=	67'800 fr.

Evaluation fiscale pour la part privée :

Jusqu'à l'année fiscale 2003

Prix catalogue TVA incl., part privée par mois 1 %, par année = 9'036 fr.

2004 et 2005

Prix d'achat sans TVA, part privée par mois 1 %, par année = 7'560 fr.

A partir de 2006

Prix d'achat sans TVA, part privée par mois 0,8 % par année = 6'048 fr.

Il en résulte une réduction de la part privée de 3'000 francs environ.

Un véhicule de service appartient toujours à l'entreprise (achat ou leasing) ou est acheté par le collaborateur au nom et pour le compte de l'entreprise. Dès lors, tous les coûts d'entretien sont supportés par l'entreprise. Lorsque le contrat de leasing est au nom du collaborateur et que l'entreprise lui rembourse les coûts, il ne s'agit pas d'un véhicule de service. Ces prestations font partie du salaire et doivent être déclarées sous le chiffre 1.

Sous le chiffre 2.3 d'autres prestations accessoires peuvent être déclarées, comme la prise en charge des frais de transports, les rabais, etc.

Chiffre 3

Sous le chiffre 3 les prestations non périodiques doivent être énumérées, comme le paiement de bonus, les primes d'engagement et les indemnités de départ, les primes de fidélité, les indemnités forfaitaires de déménagement, etc., mais pas le treizième salaire. Ce chiffre ne doit pas obligatoirement être fourni par l'employeur, mais il est toutefois vivement recommandé de le faire. Lorsque ces indemnités ne sont pas déclarées séparément, elles doivent évidemment être ajoutées au chiffre 1.

L'indication séparée des prestations non périodiques revêt une importance particulière lorsque le collaborateur quitte la Suisse ou y emménage et également en cas de décès. De cette manière, l'employeur s'assurera, en effet, que ces revenus ne sont pas annualisés pour déterminer le taux de l'impôt (dans ces circonstances, seuls les revenus ordinaires doivent être annualisés).

Chiffre 4

Sous le chiffre 4, les prestations en capital de l'employeur doivent être déclarées afin que le collaborateur puisse, le cas échéant, obtenir une imposition réduite. Les prestations versées par les institutions de prévoyance en faveur du personnel ne doivent pas être prises en compte. Elles ne doivent pas être confondues avec les prestations de l'employeur.

Chiffre 7

Sous le chiffre 7, les autres prestations doivent être déclarées, comme les pourboires, les indemnités journalières, toutes les cotisations aux assurances prises en charge par l'employeur, sous réserve toutefois des cotisations à l'assurance maladie collective d'indemnités journalières et à l'assurance accidents

non professionnels obligatoire. S'il ne s'agit pas d'assurances collectives pour l'ensemble des collaborateurs, ces cotisations doivent être prises en compte et déclarées comme des prestations salariales.

De la même manière, toutes les cotisations à une caisse maladie sont des prestations salariales, même lorsqu'il s'agit d'une assurance collective.

Chiffre 13

Les indemnités pour frais doivent être déclarées sous le chiffre 13.1. Si les montants octroyés respectent les limites énoncées au numéro 52 du Guide, il suffit de mettre une croix dans la case du chiffre 13.1. De la même manière, les frais effectifs ne doivent pas être indiqués lorsque l'entreprise utilise un règlement de frais agréé par les autorités fiscales, aux termes duquel des défraiements plus élevés – par exemple des indemnités de 0,75 francs par kilomètre – peuvent être convenus. A défaut, les indemnités versées à l'ensemble des collaborateurs doivent être indiquées séparément. A cet égard, il est recommandé de créer un document distinct où les frais sont listés par genre. Il n'existe pas de prescription de forme pour cette annexe, toutefois, le nom, l'adresse et le numéro AVS du collaborateur doivent y figurer. Cette annexe doit aussi être mentionnée sur le certificat de salaire sous le chiffre 15.

Les frais forfaitaires doivent toujours être indiqués sous le chiffre 13.2, également lorsqu'un règlement de remboursement des frais agréé existe.

Sous le chiffre 13.3 doivent être déclarées les indemnités de formation et de perfectionnement versées à l'employé. Une attention particulière doit être portée à ces coûts. Lorsque l'employé suit un cours avec l'accord de l'employeur et que les coûts correspondants sont considérés comme des frais professionnels, ces montants, quelle qu'en soit la mesure, doit toujours être détaillés, car il s'agit d'une prestation en espèce. Si la facture des cours de l'employé est émise au nom de l'employeur et est payée directement par ce dernier, ces frais doivent toutefois être déclarés que lorsqu'ils atteignent 12'000 francs par année, par événement et par collaborateur.

Pour l'employé, une liste détaillée est très utile. La prise en charge de coûts de perfectionnement professionnels typiques ne constitue pas un revenu imposable pour l'employé. Les frais de formation, par contre, sont des frais d'entretien courants et doivent être pris

en compte au titre de salaire accessoire. La distinction entre frais de perfectionnement et frais de formation est particulièrement délicate et l'approche des différentes autorités fiscales n'est pas univoque. Dans une certaine mesure, la prise en compte d'une déduction pourra dépendre de l'issue d'une négociation. Il ne revient cependant pas à l'employeur de déterminer s'il s'agit de frais de formation ou de perfectionnement et tant que la facture est payée directement par l'employeur, que ce dernier prend à sa charge tous les frais et que ceux-ci sont inférieurs à 12'000 francs par année, ces frais ne doivent pas être déclarés.

Si des accords particuliers sont convenus, lorsque l'employé paie une partie des coûts, ces frais doivent également être déclarés sur le certificat de salaire, afin que l'employé ait la possibilité de déduire le montant non pris en charge par l'employeur au titre de frais de perfectionnement.

Dans ce domaine, la déclaration complète de ces éléments entraîne indéniablement un surcroît de travail pour l'employeur.

Chiffre 14 et 15

Les autres prestations salariales ou avantages appréciables en argent que l'employeur ne peut pas évaluer lui-même doivent être reportés sous le chiffre 14.

Les rabais considérés comme insignifiants, tels que les rabais sur des produits qui sont usuels dans la branche concernée, ne doivent pas être déclarés pour autant que l'employeur les offre à l'employé uniquement pour son usage personnel et à un prix qui couvre au moins ses propres coûts.

Enfin, sous chiffre 15, des observations générales peuvent être mentionnées, comme l'existence d'un règlement de frais agréé ou lorsque le montant des frais effectifs de déménagement a été pris en charge par l'employeur, ce qui implique l'indication du montant effectivement versé.

Réglementation transitoire

Une réglementation transitoire garantit que l'acquis (règlements, forfaits et conventions actuels relatifs aux frais) ne soit pas remis en question et que les autorités fassent preuve d'indulgence dans la phase de transition pour les certificats où des erreurs apparaîtraient (cf. annexe 2).

Règlements de frais

Les règlements de frais d'ores et déjà agréés par les autorités fiscales ne doivent pas être adaptés avec l'introduction du nouveau certificat de salaire. Une modification peut toutefois être demandée tant de la part des entreprises que de la part des autorités fiscales. Le fait qu'avec l'introduction du nouveau certificat de salaire les règlements de frais seront à l'avenir valables dans toute la Suisse est un avantage indéniable. A cet égard, seuls les règlements de frais agréés par l'administration fiscale du canton de Genève lors de la période fiscale 2006 et lors des périodes fiscales antérieures ne sont pas valables dans les autres cantons.

De nombreux règlements de frais prévoient encore pour le calcul de la part privée du véhicule de service le taux mensuel de 1 %, certains incluent encore la TVA et d'autres modèles plus anciens encore sont en cours. Les administrations fiscales ont d'ores et déjà déclaré que les règlements de frais pouvaient être modifiés unilatéralement en faveur d'un taux mensuel de 0,8 %, TVA exclue, sans être déposés à nouveau auprès des autorités. Cette modification sera acceptée à titre exceptionnel et unique. Un autre élément positif peut être relevé dans la mesure où l'Office fédéral des assurances sociales a indiqué aux caisses de compensation que les nouveaux règlements de frais et les montants forfaitaires y relatifs doivent être également admis par les autorités AVS.

Mise en oeuvre en souplesse

Les autorités fiscales ont assuré qu'en cas de constatation d'erreur dans les anciens certificats de salaire, elles feront preuve de souplesse tant qu'il s'agit de prestations salariales accessoires insignifiantes, que tous les employés sont traités de la même manière et que les omissions ne portent pas sur des prestations en espèces. Dans les autres cas, il faut toutefois compter avec une possible procédure de rappel d'impôt et éventuellement une procédure pénale administrative.

Projet pilote

Afin de tester la transition vers le nouveau certificat de salaire, les entreprises ont eu la possibilité de participer à un projet pilote. Environ 160 entreprises y ont pris part. Le rapport y relatif peut être consulté ou imprimé sur les sites Internet indiqués en préambule.

En substance, on peut relever que l'essai s'est

déroulé de manière positive et que le certificat de salaire avec les prescriptions présentées ci-dessus peut être appliqué. Certaines améliorations ont d'ores et déjà été introduites dans l'édition d'août 2006 des instructions ; en outre, le formulaire du certificat de salaire a été légèrement modifié.

Défis pour l'employeur

Les points critiques pour l'établissement du certificat de salaire sont, comme mentionné précédemment, la déclaration correcte des frais de formation et de perfectionnement. Cela également dans la mesure où l'employé pourra faire valoir dans sa déclaration fiscale les coûts ou frais non pris en charge par l'employeur.

En outre, les taxes d'abonnement de téléphone portable présentent une difficulté particulière. Dans le guide relatif à l'établissement du nouveau certificat de salaire, il est clairement mentionné que l'utilisation d'un téléphone portable dans un but professionnel ne constitue pas une prestation de salaire imposable. Cela concerne toutefois uniquement l'utilisation de l'appareil et non pas les redevances mensuelles. Ce d'autant que le téléphone portable pourra de plus en plus, à l'avenir, être utilisé comme une « carte de crédit » pour acquérir des prestations. Les communica-

tions téléphoniques privées ne ressortent pas du domaine professionnel et doivent être extraites, par l'employé lui-même, des montants faisant l'objet d'un remboursement. Si ces éléments sont aussi pris en charge, il s'agit alors théoriquement — comme c'est déjà le cas aujourd'hui — d'un revenu imposable.

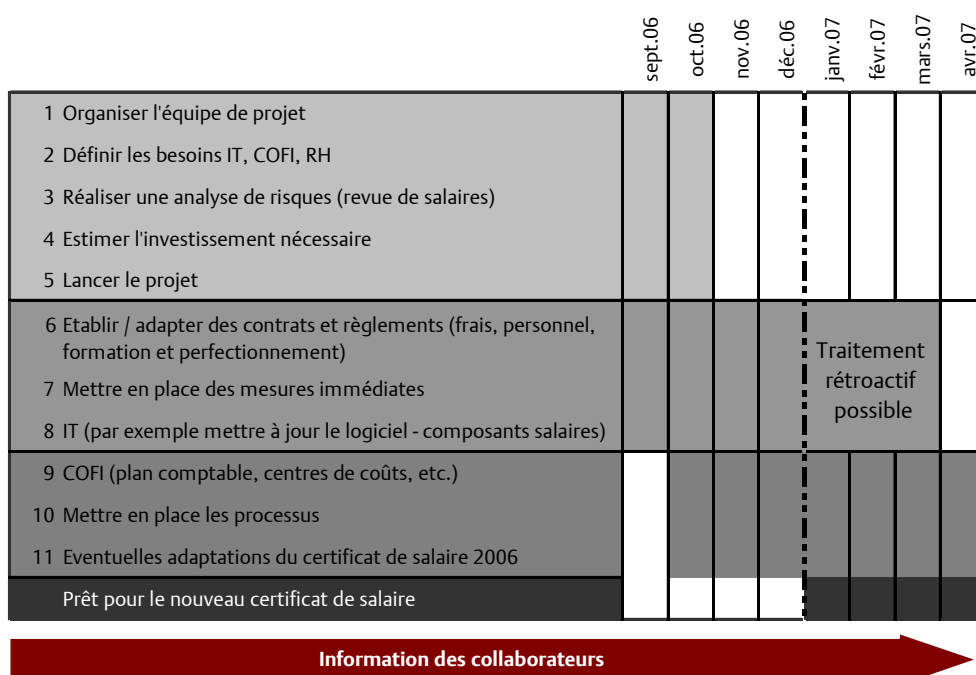
De même l'utilisation de la carte de crédit et les déductions y relatives doivent être examinées de manière détaillée, afin de déterminer si des remboursements sont invoqués pour des utilisations privées ou des dépenses plus élevées que celles généralement admises (par exemple un montant pour un repas plus élevé qu'un montant indicatif généralement admis ou que le montant forfaitaire offert à ce titre).

Evaluation et perspectives

Avec le nouveau certificat de salaire un formulaire valable dans toute la Suisse, comprenant des directives univoques et claires pour les employeurs a été mis en place. Par rapport à l'ancien certificat de salaire, il apporte davantage de sécurité et de clarté, en dépit des dépenses générées par sa mise en œuvre.

Les autorités fiscales ont d'ores et déjà annoncé qu'elles vérifieront plus souvent si les certificats de salaires sont établis dans le respect des dispositions

Adaptation planifiée sur la base du modèle en trois phases



légales. L'on ne peut dès lors exclure un certain durcissement de la pratique ainsi qu'une intensification des contrôles, qui n'avaient été jusqu'ici que rarement ou jamais effectués. Il a également été communiqué que des omissions grossières ne seront plus admises et feront désormais l'objet de reprises. Le risque d'un durcissement existerait aussi si on maintenait le certificat de salaire actuel.

Le groupe de travail mixte (AGLA) composé de représentants de l'économie et des autorités fiscales demeure en place. Il continuera à suivre l'introduction ainsi que l'adaptation du nouveau certificat de salaire et traitera des questions encore en suspens ainsi que les problèmes qui surgiront.

Il serait enfin souhaitable que la part privée mensuelle de 0,8 % pour l'utilisation du véhicule de service à des fins privées soit également prise en compte du point de vue de la TVA. Des discussions à ce sujet sont actuellement en cours.

Pour toute question :
tony.brey@ch.pwc.com
pascal.gentinetta@economiesuisse.ch

A **Lohnausweis – Certificat de salaire – Certificato di salario**

B **Rentenbescheinigung – Attestation de rentes – Attestazione delle rendite**

C
AHV-Nr. – No AVS – N. AVS

F Unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort
Transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail
Trasporto gratuito dal domicilio al luogo di lavoro

D
Jahr – Année – Anno

E
von – du – dal

bis – au – al

G Kantinenverpflegung / Lunch-Checks
Repas à la cantine / chèques-repas
Pasti alla mensa / buoni pasto

H

1.	Lohn soweit nicht unter Ziffer 2–7 aufzuführen / Rente Salaire qui ne concerne pas les chiffres 2 à 7 ci-dessous / Rente Salario se non da indicare sotto cifre da 2 a 7 più sotto / Rendita			CHF
2.	Gehaltsnebenleistungen 2.1 Verpflegung, Unterkunft – Pension, logement – Vitto, alloggio Prestations salariales accessoires Prestazioni accessorie al salario 2.2 Privatanteil Geschäftswagen – Part privée voiture de service – Quota privata automobile di servizio	+	<input type="text"/>	
	2.3 Andere – Autres – Altre Art – Genre – Genere	+	<input type="text"/>	
3.	Unregelmässige Leistungen – Prestations non périodiques – Prestazioni aperiodiche Art – Genre – Genere	+	<input type="text"/>	
4.	Kapitalleistungen – Prestations en capital – Prestazioni in capitale Art – Genre – Genere	+	<input type="text"/>	
5.	Beteiligungsrechte gemäss Beiblatt – Droits de participation selon annexe – Diritti di partecipazione secondo allegato	+	<input type="text"/>	
6.	Verwaltungsratsentschädigungen – Indemnités des membres de l'administration – Indennità dei membri di consigli d'amministrazione	+	<input type="text"/>	
7.	Andere Leistungen Art Autres prestations Genre Altre prestazioni Genere	+	<input type="text"/>	
8.	Bruttolohn total / Rente – Salaire brut total / Rente – Salario lordo totale / Rendita	=	<input type="text"/>	
9.	Beiträge AHV/IV/EO/ALV/NBUV – Cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP – Contributi AVS/AI/IPG/AD/AINP	–	<input type="text"/>	
10.	Berufliche Vorsorge 2. Säule 10.1 Ordentliche Beiträge – Cotisations ordinaires – Contributi ordinari Prévoyance professionnelle 2 ^e pilier Previdenza professionale 2 ^o pilastro 10.2 Beiträge für den Einkauf – Cotisations pour le rachat – Contributi per il riscatto	–	<input type="text"/>	
11.	Nettolohn / Rente – Salaire net / Rente – Salario netto / Rendita ➔	=	<input type="text"/>	
	In die Steuererklärung übertragen – A reporter sur la déclaration d'impôt – Da riportare nella dichiarazione d'imposta			
12.	Quellensteuerabzug – Retenue de l'impôt à la source – Ritenuta d'imposta alla fonte		<input type="text"/>	
13.	Spesenvergütungen – Allocations pour frais – Indennità per spese Nicht im Bruttolohn (gemäss Ziffer 8) enthalten – Non comprises dans le salaire brut (au chiffre 8) – Non comprese nel salario lordo (sotto cifra 8)		<input type="text"/>	
13.1	Effektive Spesen 13.1.1 Reise, Verpflegung, Übernachtung – Voyage, repas, nuitées – Viaggio, vitto, alloggio Frais effectifs Spese effettive 13.1.2 Übrige – Autres – Altre Art – Genre – Genere		<input type="text"/>	
13.2	Pauschalspesen 13.2.1 Repräsentation – Représentation – Rappresentanza Frais forfaitaires Spese forfettarie 13.2.2 Auto – Voiture – Automobile		<input type="text"/>	
	13.2.3 Übrige – Autres – Altre Art – Genre – Genere		<input type="text"/>	
13.3	Beiträge an die Weiterbildung – Contributions au perfectionnement – Contributi per il perfezionamento		<input type="text"/>	
14.	Weitere Gehaltsnebenleistungen Art Autres prestations salariales accessoires Genre Altre prestazioni accessorie al salario Genere		<input type="text"/>	
15.	Bemerkungen Observations Osservazioni		<input type="text"/>	

Bitte die Wegleitung beachten
Observer s.v.p. la directive
Osservare p.f. l'istruzioni

I Ort und Datum – Lieu et date – Luogo e data Die Richtigkeit und Vollständigkeit bestätigt
inkl. genauer Anschrift und Telefonnummer des Arbeitgebers
Certifié exact et complet
y.c. adresse et numéro de téléphone exacts de l'employeur
Certificato esatto e completo
compresi indirizzo e numero di telefono esatti del datore di lavoro

10. Juni 2005

Réglementation transitoire concernant le nouveau certificat de salaire

Le **nouveau certificat de salaire** devra impérativement être utilisé pour établir la déclaration 2007. Il est également possible de l'utiliser dès à présent pour déclarer les salaires des années 2005 et 2006.

Au cours de la phase de test (de la mi-2005 au début 2006), le groupe de travail pourra, avec la collaboration des entreprises qui ont volontairement accepté de tester ce nouveau certificat, déterminer les problèmes qui pourraient se poser et élaborer des solutions adéquates.

Les nouvelles réglementations, en particulier les «Directives relatives à l'établissement du certificat de salaire et à l'attestation des rentes», doivent être suivies dès la première utilisation du certificat.

Si des irrégularités sont détectées dans les certificats de salaire des années précédentes, elles devront être corrigées selon les recommandations du comité de la CSI aux administrations fiscales des cantons et des communes indiquées à la lettre A.

La procédure à suivre en ce qui concerne le **règlement des remboursements de frais** et/ou d'autres réglementations portant sur les indemnités est indiquée à la lettre B.

A) Certificat de salaire incomplet ou erroné

1. Le nouveau certificat de salaire est plus clair que le précédent. Lors du passage au nouveau certificat, il est possible que l'on constate que des erreurs ont été faites dans les anciens certificats et que ces derniers sont incomplets, voire erronés. Il est donc important pour l'employeur comme pour l'employé de connaître les conséquences de ces erreurs.
2. Si l'on constate qu'un ancien certificat de salaire comportait des erreurs, mais que celles-ci n'avaient pas été commises dans l'intention de commettre une soustraction d'impôt (intentionnelle ou par négligence), il convient d'adopter une position conciliante, non seulement envers l'employé concerné, mais également envers l'employeur, pour autant que les conditions énoncées au ch. 3 soient remplies.
3. Aucune **procédure en rappel d'impôt ou procédure pénale** ne sera engagée contre l'employé, si **toutes les conditions** suivantes sont remplies:
 - ◆ L'erreur porte sur des prestations salariales accessoires, des prestations en nature ou des éléments du salaire jusque-là considérés comme des indemnités, qui, pour la première fois, sont correctement déclarées selon les dispositions des Directives relatives à l'établissement du certificat de salaire.
 - ◆ La même erreur a été faite sur le certificat de plusieurs employés, ce qui laisse supposer que le problème de déclaration incomplète n'est pas spécifique à un seul cas.
4. Dans les cas n'entrant pas dans le cadre du ch. 3, l'entreprise est invitée à se mettre directement en contact avec les autorités fiscales compétentes afin de trouver une solution adéquate. Les autorités fiscales du canton du siège de l'entreprise sont compétentes pour mener les négociations. Par la suite, ces autorités informeront les autres administrations fiscales cantonales concernées (celles du canton de domicile de l'employé).
5. Une procédure en rappel d'impôt et/ou une procédure pénale sera engagée dans les cas où les prestations ont été fournies sous forme **monétaire**. Seuls les éléments du salaire considérés comme des indemnités sont exclus selon le ch. 3 et ne donnent pas lieu à des poursuites. Les cas insignifiants sont également exclus conformément aux réglementations cantonales.
6. Aucune question d'appréciation ne peut être jugée rétroactivement selon la nouvelle réglementation.

B) Règlements des remboursements de frais

1. Les autorités fiscales s'efforcent de réduire le nombre des règlements portant sur les indemnités. Pour les y aider, la Conférence suisse des impôts a créé un modèle de règlement qui sera désormais utilisé pour l'élaboration des règlements des remboursements de frais. Toutefois, les réglementations spécifiques à certaines branches ne sont pas exclues et restent valables. Les modalités d'application des nouveaux règlements sont précisées dans les paragraphes suivants.
2. Les réglementations concernant les indemnités sont divisées en trois catégories:
 - ◆ **Les règlements des remboursements de frais agréés**
En principe, les règlements des remboursements de frais élaborés par les entreprises ne doivent pas être examinés ou modifiés – tout comme ceux du secteur public. Les cantons ayant adopté une réglementation spécifique sur l'examen de ces règlements peuvent toutefois continuer de l'appliquer. Les règlements des remboursements de frais actuellement appliqués restent valables, même s'ils divergent des nouvelles réglementations. Un délai transitoire est accordé pour procéder aux adaptations nécessaires.
 - ◆ **Les allocations forfaitaires pour frais agréés**
Dans le cadre de la procédure de taxation, des réglementations spécifiques peuvent être appliquées dans certains cas pendant plusieurs années. Elles restent valables entre les personnes concernées et les autorités de taxation compétentes. Elles peuvent toutefois être examinées au cours de la procédure de taxation, notamment lorsque la personne concernée en est informée par avance. Les accords contractuels qui ont été approuvés par les autorités fiscales pour les périodes de taxation précédentes sont assimilés aux allocations forfaitaires pour frais.
 - ◆ **Les règlements des remboursements de frais non agréés**
Les autorités fiscales ne peuvent garantir que les règlements des remboursements de frais dont elles n'ont pas eu connaissance seront acceptés pendant le délai transitoire.