

news

Automne 2016

Rémunération des dirigeants sous forme de dividendes ou de salaire

Cédric Stucker
Expert fiscal diplômé
Fiscaplan SA
cedric.stucker@fiscaplan.ch

La fiscalité privilégiée des dividendes, couplée à une baisse de l'imposition des sociétés de capitaux a amené certains dirigeants – actionnaires à repenser leur méthode de rémunération, afin de remplacer totalement ou partiellement leurs salaires par des dividendes.

Outre les aspects fiscaux, un tel changement dans la politique de rémunération a des conséquences importantes en

matière de charges sociales, les dividendes n'étant pas soumis aux prélèvements sociaux (AVS, prévoyance professionnelle, etc.).

Ces problématiques devraient se poser avec encore plus d'acuité avec l'introduction de la réforme de l'imposition des entreprises III.

Les caisses de compensation AVS ont cherché à corriger ces mesures en introduisant un salaire « minimal ». Alors qu'il ne fait pas de doute qu'un salaire jugé trop bas et remplacé par un dividende manifestement excessif peut conduire à une requalification

du dividende en salaire au yeux de l'AVS, le Tribunal fédéral a récemment considéré que les caisses de compensation n'étaient pas autorisées à systématiquement requalifier en salaire des dividendes conséquents, en particulier lorsque le dirigeant – actionnaire bénéficiait d'ores et déjà d'une rémunération sous forme de salaire conforme au marché.

Ainsi, comme le dit l'adage « tout travail mérite salaire » mais celui-ci ne peut pas être surévalué par les caisses de com-

pensation AVS. Les dirigeants – actionnaires doivent ainsi continuer à disposer d'une marge d'appréciation de la fixation de leur rémunération sous forme de salaire, respectivement sous forme de dividendes.

Nos experts sont à votre disposition pour fixer les principes de rémunération admissibles tant sur le plan fiscal qu'en matière d'assurances sociales.

Certificats de salaire – nouvelle pratique VD

Sébastien Liaudet
Expert fiscal diplômé
Fiscaplan SA
sebastien.liaudet@fiscaplan.ch

Conformément à la loi fiscale vaudoise, les employeurs et institutions de prévoyance ont l'obligation de faire parvenir directement à l'autorité fiscale vaudoise un exemplaire du certificat de salaire, respectivement de l'attestation des rentes servies. A défaut, l'employeur ou l'institution de prévoyance se rend coupable d'une violation des obligations de procédure et s'expose à une amende pouvant aller jusqu'à CHF 1'000.–, voire CHF 10'000.– au plus dans les cas graves ou de récidives.

De son côté, l'employé qui omettrait de déclarer sa rémunération

verrait son revenu imposable rectifié par ladite autorité selon une procédure simplifiée (cf. tableau ci-dessous).

Il est dès lors très important de porter une attention particulière aux revenus obtenus, en particulier lorsque ceux-ci proviennent de

plusieurs sources différentes (par exemple les honoraires d'administrateurs, diverses activités à temps partiel, etc.).

Enfin, il convient de rappeler que tout revenu d'activité salariée doit être déclaré à l'autorité fiscale et ce, quel que soit le montant

obtenu. Pour les activités accessoires, une déduction forfaitaire de 20 % du gain net est applicable (En 2015, min. CHF 800.- et max. CHF 2'400.–).

Revenu non déclaré	Conséquences
< CHF 500.–	Simple adjonction au revenu imposable sans pénalité
CHF 500.– à CHF 5'000.–	Le revenu non-déclaré est majoré de 1.8 fois si la période fiscale n'est pas encore taxée ou majoré de 2 fois dans le cas contraire
CHF 5'001.– à CHF 10'000.–	Le revenu non-déclaré est majoré de 2.5 fois
Au-delà de CHF 10'000.–	Ouverture d'une procédure en soustraction

Véhicules d'entreprises

détermination du pourcentage de l'activité en service externe

Gérald Balimann
Expert-comptable diplômé
Partenaire
Fiduciaire Fidinter SA
gerald.balimann@fidinter.ch

Une récente communication de l'AFC du 15 juillet 2016 nous renseigne notamment sur la détermination de ce pourcentage.

« Les employeurs doivent indiquer le pourcentage de l'activité externe des employés disposant d'un véhicule commercial. »

Rappelons qu'à compter de la période fiscale 2016, les employés ne peuvent plus déduire, dans le cadre de l'impôt fédéral direct, que 3000 francs par an pour les trajets qu'ils effectuent entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette limitation de la déduction des frais de transport déploie également des effets sur l'établissement des certificats de salaire, puisque les employeurs doivent indiquer le pourcentage de l'activité externe des employés disposant d'un véhicule commercial.

« La valeur de ces trajets est déclarée comme un autre revenu. »

Si l'employé dispose d'un véhicule commercial et travaille à temps plein ou à temps partiel en service externe (par ex. commerçants itinérants, conseillers à la clientèle, monteurs, travailleurs sur des chantiers ou pour des projets externes), l'employeur doit indiquer le pourcentage de l'activité externe au chiffre 15 du certificat de salaire. La mention du pourcentage de l'activité externe dans le certificat de salaire permet au collaborateur de déclarer les trajets entre son domicile et son lieu de travail, car il ne doit déclarer que les jours durant lesquels il a parcouru le

trajet entre son domicile et son lieu fixe de travail à bord de son véhicule commercial. La valeur de ces trajets est déclarée comme un autre revenu. Les frais effectifs de déplacement, mais 3000 francs par an au maximum, peuvent être déduits du revenu ainsi déterminé.

Si les véhicules appartenant au parc automobile de l'entreprise sont garés sur le lieu de travail et peuvent être utilisés par tous les employés pour leurs visites à la clientèle, alors les utilisateurs de ces véhicules ne doivent pas déclarer de part privée dans la mesure où ils ne les utilisent qu'à des fins professionnelles.

« Sont considérés comme des jours de service externe les jours durant lesquels l'employé se rend directement, avec le véhicule commercial, de son domicile à celui de son client, puis du domicile de son client à son domicile. »

En revanche, si les véhicules peuvent également être utilisés à des fins privées, il est nécessaire d'établir un carnet de route. L'employeur devra alors facturer les trajets privés à hauteur de 70 centimes par kilomètre parcouru. « Sont considérés comme des jours de service externe les jours durant lesquels l'employé se rend directement, avec le véhicule commercial, de son domicile à celui de son client, puis du domicile de son client à son domicile. »

Par contre, si l'employé se rend d'abord de son domicile à son lieu de travail puis, dans un deuxième temps, de son lieu de travail au domicile de son client,

et qu'il rentre, le soir, directement du domicile de son client à son domicile, la journée compte comme une demi-journée de service externe.

Il en va de même lorsque l'employé se rend, le matin, directement de son domicile à celui de son client puis, le soir, du domicile de son client à son lieu de travail, puis de son lieu de travail à son propre domicile.

Les journées de télétravail, si elles sont prises régulièrement, doivent également être déclarées comme autant de journées en service externe, car aucun trajet professionnel n'est alors effectué. Lors du calcul du pourcentage de l'activité en service externe, le nombre effectif de jours de service externe est exprimé en pour-cent du total des 220 jours de travail.

Lors de la fixation du nombre total des jours de travail, les jours de vacances, les jours de maladie et autres absences sont déjà pris en compte. En cas d'emploi à temps partiel, le pourcentage de l'activité en service externe est calculé en fonction du taux d'emploi.

« Le taux pour le pourcentage forfaitaire de travail en service externe varie de 5% à 100% suivant la fonction de la personne au bénéfice du véhicule et du domaine d'activité de l'entreprise. »

Dans le cas où la détermination exacte du nombre de jours de travail en service externe devait entraîner une trop lourde charge administrative pour l'employeur, l'Administration fédérale des con-

tributions a élaboré, en collaboration avec les cantons, une liste des fonctions et de catégories de métiers qui permet de déterminer forfaitairement le pourcentage de travail en service externe. A la lecture de cette annexe l'on constate que le taux pour le pourcentage forfaitaire de travail en service externe varie de 5% à 100% suivant la fonction de la personne au bénéfice du véhicule et du domaine d'activité de l'entreprise.

La déclaration dans le certificat de salaire doit être assortie de la mention: « Part de service externe de XX%, effectif », respectivement « Part de service externe de XX%, déterminée de manière forfaitaire selon la liste des fonctions et catégories de métiers ». Dans ce cas, le collaborateur a la possibilité de prouver que le pourcentage effectif du travail en service externe est plus élevé, que ce soit dans le cadre de la procédure de taxation ordinaire, respectivement dans le cadre du contrôle ultérieur de l'impôt à la source.

En conclusion, cette communication clarifie le traitement pour l'employeur qui doit donc décider d'une application forfaitaire ou d'une application effective, cette dernière nécessitant la détermination précise des jours de service externe.

Lausanne

Fiduciaire Fidinter SA
Rue des Fontenailles 16
1001 Lausanne
tel +41 21 614 61 61
fax +41 21 614 61 60
www.fidinter.ch

Zürich

Fidinter Treuhand AG
Müllerstrasse 5
8021 Zürich
tel +41 44 297 20 50
fax +41 44 297 20 66
www.fidinter.ch