

Qu'apporte le nouveau certificat de salaire?

Le 26 juin 2006, la Conférence Suisse des Impôts (CSI) a recommandé aux cantons d'introduire le nouveau certificat de salaire dès l'année fiscale 2007. Les entreprises qui ne pourraient toutefois pas utiliser le nouveau certificat de salaire 2007 pour des raisons techniques peuvent bénéficier d'un délai d'une année.

Conformément à l'art. 323 b al.1 du Code des obligations, l'employeur doit remettre un décompte de salaire écrit et détaillé à l'employé. Ce décompte se distingue du certificat de salaire. Celui-ci est délivré à la fin de la période fiscale ou pendant la période fiscale à la résiliation du contrat. Le certificat de salaire est certainement le document le plus important pour les employés, puisque le salaire qui y figure est déterminant pour l'imposition fiscale. Contrairement au décompte de salaire, le certificat de salaire est un document officiel sur lequel l'employeur atteste de toutes les prestations en espèces ou en nature dont a bénéficié l'employé pendant la période fiscale en question, déductions incluses.

Rétribution

De nos jours, le salaire n'est plus «uniquement» versé en espèces, les prestations salariales accessoires sont désormais monnaie courante. Il s'agit des prestations allouées à l'employé non pas en argent mais sous une autre forme: utilisation privée de la voiture de service, logement ou repas gratuits, par exemple.

Nouveau certificat de salaire

Le principe du nouveau certificat de salaire est de permettre que toutes les prestations attribuées à l'employé soient attestées ouvertement et en toute transparence. Font également partie du salaire les contributions versées par l'employeur à des tiers en faveur de l'employé (p.ex. paiement du loyer, de traites de leasing).

Les prestations salariales accessoires doivent également être déclarées, estimées sur la valeur du marché ou sur la valeur vénale. Pour des raisons pratiques, certaines prestations ont été exemptées de l'obligation de déclaration (p.ex. abonnement CFF demi-tarif remis gratuitement, utilisation privée de certains outils de travail tels que le téléphone portable ou l'ordinateur). Par ailleurs, toutes les prestations périodiques et certaines prestations en capital (p. ex. indemnités de départ liées à la prévoyance professionnelle) doivent être indiquées séparément pour éviter le risque d'une taxation trop élevée.

Evaluation

Les employeurs sont d'avis que l'introduction du nouveau certificat de salaire entraîne des coûts trop élevés (nouveau programme informatique des salaires, conseils externes) et un surcroît de travail administratif induit par la modification du décompte de salaire. Les autorités fiscales, elles, sont persuadées que le nouveau certificat de salaire garantit une plus grande transparence des prestations allouées aux employés par les employeurs et favorise ainsi une plus grande équité en matière fiscale.

Barbara Pfister / trad: ls