

**CONFERENCE SUISSE
DES IMPÔTS**

Union des autorités
fiscales suisses

**SCHWEIZERISCHE
STEUERKONFERENZ**

Vereinigung der schweiz.
Steuerbehörden

**CONFERENZA
FISCALE SVIZZERA**

Associazione delle
autorità fiscali svizzere

Projet pilote Nouveau certificat de salaire

**Compte rendu du
Groupe de travail Certificat de salaire**

**À l'attention du comité de la
Conférence suisse des impôts**

12 juin 2006

Sommaire

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Liste des abréviations | 4 |
| 2 | Résumé..... | 5 |
| 3 | Genèse | 7 |
| | 3.1 Pourquoi un NCS ? | 7 |
| | 3.2 Institution du groupe de travail..... | 7 |
| | 3.3 Phase expérimentale | 8 |
| 4 | Les participants..... | 10 |
| | 4.1 Représentativité des participants..... | 10 |
| | 4.2 Généralités..... | 10 |
| | 4.3 Forme juridique des participants..... | 10 |
| | 4.4 Nombre d'employés des participants..... | 11 |
| | 4.5 Orientation de l'activité..... | 12 |
| | 4.6 Branche d'activité des participants | 12 |
| | 4.7 Logiciels utilisés | 13 |
| | 4.8 Siège des participants..... | 14 |
| | 4.9 Mode de participation à l'expérience | 15 |
| 5 | Evaluation | 16 |
| | 5.1 Adaptation au NCS / frais de mise en place | 16 |
| | 5.1.1 Acquisition du savoir-faire pour le NCS..... | 16 |
| | 5.1.1.1 Nombre d'employés s'occupant de la mise en place du NCS..... | 16 |
| | 5.1.1.2 Temps de formation générale du personnel | 16 |
| | 5.1.1.3 Frais de formations / séminaires externes | 17 |
| | 5.1.1.4 Recours à des consultants extérieurs | 17 |
| | 5.1.1.5 Frais de conseil | 17 |
| | 5.1.1.6 Frais internes et externes d'acquisition du savoir-faire..... | 18 |
| | 5.1.2 Informatique | 18 |
| | 5.1.2.1 Etablissement manuel de l'actuel certificat de salaires..... | 18 |
| | 5.1.2.2 Etablissement du NCS à l'avenir..... | 19 |
| | 5.1.2.3 Application fournie gratuitement par les autorités fiscales pour compléter le NCS | 19 |
| | 5.1.3 Informatisation | 20 |
| | 5.1.3.1 Temps d'évaluation / choix d'un logiciel pour le NCS | 20 |
| | 5.1.3.2 Frais de formation externe (informatique uniquement)..... | 20 |
| | 5.1.3.3 Frais d'acquisition d'un nouveau logiciel..... | 21 |
| | 5.1.3.4 Temps d'implémentation du nouveau système et de migration de l'ancien au nouveau système | 21 |
| | 5.1.3.5 Estimation des frais d'informatisation..... | 21 |
| | 5.1.4 Indemnisation des frais..... | 22 |
| | 5.1.4.1 Type d'indemnisation des frais choisi | 22 |
| | 5.1.4.2 Demande d'agrément d'un règlement de remboursement de frais suite au NCS | 22 |
| | 5.1.4.3 Temps d'agrément, entretiens et correspondance compris..... | 23 |
| | 5.1.4.4 Assistance externe | 23 |
| | 5.1.4.5 Volonté de coopérer des autorités | 24 |
| | 5.2 Tâches administratives | 25 |
| | 5.2.1 Clarté 25 | |
| | 5.2.1.1 Clarté du nouveau certificat de salaire..... | 25 |
| | 5.2.1.2 Clarté de la directive relative au NCS | 25 |
| | 5.2.1.3 Clarté du guide résumé relatif au NCS | 26 |
| | 5.2.2 Charges 27 | |

| | | |
|---------|---|----|
| 5.2.2.1 | Variation du temps de travail consacré à la comptabilité salariale | 27 |
| 5.3 | Charge fiscale des salariés | 28 |
| 5.3.1 | Nombre d'éléments déclarés dans le NCS (par rapport à l'actuel CS) | 28 |
| 5.3.2 | Incidence du NCS sur le montant du salaire net imposable des salariés | 29 |
| 5.3.3 | Incidence du NCS sur le montant des cotisations salariales aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/AANP/CCF/LPP) | 31 |
| 5.3.4 | Montant total de la variation des sommes à déclarer pour l'ensemble du personnel de l'entreprise (variation part privée au véhicule comprise) | 31 |
| 5.3.5 | Eléments à déclarer à la rubrique « Observations » (ex : contributions au perfectionnement, frais de déménagement, cotisations à des clubs)? | 32 |
| 5.3.6 | Pourcentage de la part privée déclarée pour les véhicules | 32 |
| 5.4 | Charge fiscale des entreprises | 33 |
| 5.4.1 | Incidence du NCS sur le montant des cotisations patronales aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/AANP/CCF/LPP) | 33 |
| 5.5 | Frais de services de conseil..... | 34 |
| 5.5.1 | Besoins actuels d'assistance..... | 34 |
| 5.5.2 | Besoins d'assistance à l'avenir..... | 34 |
| 5.5.3 | Variation des besoins d'assistance extérieure | 35 |
| 5.6 | Questions finales..... | 36 |
| 5.6.1 | Satisfaction | 36 |
| 5.6.2 | Adéquation entre logiciel utilisé et NCS | 36 |
| 5.6.3 | Lancement en 2007 | 36 |
| 5.6.4 | Problèmes techniques particuliers de mise en place | 37 |
| 6 | Journée d'échange | 38 |
| 7 | Interprétation..... | 39 |
| 7.1 | Récapitulatif des coûts et des charges | 39 |
| 7.2 | Mise en place | 40 |
| 7.3 | Charge administrative | 40 |
| 7.4 | Charge fiscale des salariés..... | 40 |
| 7.5 | Charge fiscale des entreprises | 41 |
| 7.6 | Frais de recours à des services de conseil..... | 41 |
| 7.7 | Date d'introduction | 41 |
| 7.8 | Récapitulatif de l'interprétation..... | 41 |
| 8 | Recommandation..... | 43 |
| 9 | Appendice | 44 |
| 9.1 | Résultat de la journée d'échange | 44 |
| 9.2 | Nouveau certificat de salaire - organisation de la phase expérimentale | 46 |
| 9.3 | Questionnaire sur l'introduction du nouveau certificat de salaire (NCS) | 46 |
| 9.4 | Certificat de salaire | 46 |
| 9.5 | Directive relative à l'établissement du certificat de salaire et de l'attestation de rentes..... | 46 |
| 9.6 | Guide résumé d'établissement du certificat de salaire | 46 |

1 Liste des abréviations

| | |
|-------------|--|
| AFC | Administration fédérale des contributions |
| AGLA | Groupe de travail Certificat de salaire (abrégé de l'allemand « ArbeitsGruppe LohnAusweis ») |
| Art. | Article |
| AVS | Assurance vieillesse et survivants |
| CS | Certificat de salaire |
| CSI | Conférence suisse des impôts |
| Grande | Entreprise employant plus de 250 personnes |
| LHID | Loi fédérale sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes ; RS 642.14 |
| LIFD | Loi fédérale du 14 décembre 1990 sur l'impôt fédéral direct ; RS 642.11 |
| Micro | Entreprise employant moins de 10 personnes |
| Moyenne | Entreprise employant entre 50 et 249 personnes |
| NCS | Nouveau certificat de salaire |
| nspp | Ne se prononce pas |
| OFS | Office fédéral de la statistique |
| Petite | Entreprise employant entre 10 et 49 personnes |
| P | Participant |
| Participant | Entreprise participant à la phase expérimentale |

2 Résumé

161 employeurs ont participé à la phase expérimentale parmi lesquels 108 (67,1%) ont retourné le questionnaire rempli au sous-groupe de l'AGLA. Si les secteurs d'activité et les cantons n'étaient pas tout à fait tous représentés, l'Office fédéral de la statistique (OFS) estime que les informations collectées sont suffisantes pour établir certaines tendances.

La phase expérimentale devait mettre en évidence le coût, l'augmentation des formalités administratives des entreprises, la variation de la charge fiscale des salariés et des entreprises et la variation du coût de conseil que générerait éventuellement l'introduction du NCS.

1. La mise en place du NCS a un certain coût. Moins de 30% des participants, principalement des grandes entreprises, ont dû recourir à des conseillers externes. Une grande majorité juge toutefois que le coût de recours à des services de conseil et les frais internes et externes d'acquisition du savoir-faire sont supportables. Plus de la moitié des entreprises qui remplissaient manuellement les certificats de salaire jusque-là envisagent d'informatiser la procédure. Près d'un tiers de ces entreprises ne savaient pas que les autorités fiscales distribuent gratuitement une application pour remplir le NCS, application qui est principalement adaptée aux PME. Une grande majorité des entreprises estiment que les coûts d'adaptation informatique sont supportables, voir négligeables, seules quelques entreprises les jugeant excessifs.
2. Dans près de la moitié des entreprises, quelle que soit leur taille, l'utilisation du NCS génère une augmentation de la gestion administrative en comptabilité salariale. Cette charge supplémentaire reste cependant dans des proportions raisonnables. Globalement, le nouveau formulaire ainsi que la directive et le guide résumé qui s'y rapportent sont jugés compréhensibles, voire très clairs. L'enquête révèle néanmoins que le NCS est l'occasion pour de nombreuses entreprises (près de la moitié des réponses) de faire agréer leur règlement des remboursements de frais par les autorités fiscales. Certaines de ces entreprises avaient déjà fait agréer un tel règlement. Cette tendance s'explique vraisemblablement en partie par le débat engagé avec l'introduction du NCS relatif à la déclaration exhaustive et correcte de tous les éléments salariaux et à la prise de conscience de n'avoir jusque-là pas correctement rempli les certificats de salaire. La recherche d'une certaine sécurité juridique y est certainement aussi pour quelque chose. L'agrément représente certaines démarches administratives qui restent cependant limitées pour les entreprises qui ont déjà un règlement des remboursements de frais et n'ont plus qu'à l'adapter et à le faire agréer.
3. Près de la moitié des entreprises interrogées indiquent que le salaire net imposable de leur personnel augmentera. Cela ne se traduira toutefois pas nécessairement par une hausse d'impôt pour les salariés, car la différence est actuellement ajoutée ultérieurement dans le cadre de la procédure de déclaration d'impôt lorsque le certificat de salaire est incomplet. Les frais de formation et de perfectionnement sont les éléments les plus souvent cités. En ce qui concerne la part privée à la voiture de fonction, on a constaté ces dernières années une augmentation significative de la part privée à déclarer. Une partie de l'augmentation d'impôt devrait toutefois s'expliquer par le fait que les certificats de salaires n'étaient jusque-là pas correctement complétés.
4. Un peu plus d'un tiers des participants table sur une augmentation des cotisations aux assurances sociales avec le NCS. Cette question est finalement étroitement liée à la définition du salaire net imposable.

5. Un petit quart des entreprises affirme qu'il aura à l'avenir besoin d'une assistance extérieure pour compléter le NCS, en particulier pour certaines questions pratiques et de détail ainsi que pour des adaptations logicielles. Les frais de conseil à la mise en place sont en général jugés supportables. Les frais de conseil après mise en place sont jugés modestes. La plus grande part des coûts de conseil est imputable aux démarches en vue de l'obtention de l'agrément des règlements de remboursement de frais.

La majorité des participants se disent satisfaits du NCS. A peine 10% se disent insatisfaits. Concernant la date de lancement général et obligatoire du NCS, près d'un quart des participants affirme pourtant ne pas être encore prêt pour le lancement en 2007.

L'AGLA recommande donc unanimement au comité de la CSI d'introduire le NCS pour la période fiscale 2007. Exceptionnellement, les employeurs peuvent encore utiliser l'actuel certificat de salaire pour les salaires 2007 s'ils doivent délivrer les certificats en 2007 ou s'ils ne sont pas en mesure d'utiliser le NCS pour déclarer les salaires 2007 en raison de problèmes techniques. L'AGLA recommande également de plafonner la part privée à la voiture de fonction à 0,8% par mois du prix d'achat du véhicule, hors TVA. Il formule enfin une recommandation à l'attention de l'administration et du législateur pour qu'un traitement fiscal uniforme et souple soit réservé aux frais de formation et de perfectionnement.

3 Genèse

3.1 Pourquoi un NCS ?

La loi d'harmonisation fiscale (LHID) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Sous réserve de l'article 16 LHID, les cantons avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2001 pour adapter leur législation fiscale à la loi d'harmonisation fiscale. Tous les cantons se sont depuis conformés à cette obligation.

La loi d'harmonisation fiscale harmonise entre elles les législations fiscales cantonales et les aligne sur la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD). L'ensemble des revenus imposables énumérés dans la LHID compose le salaire brut à déclarer dans le NCS. En adaptant leur législation fiscale à la loi d'harmonisation fiscale, tous les cantons sont passés du système d'évaluation *praenumerando* au système d'évaluation coïncidente annuelle. Contrairement à l'actuel certificat de salaire, le NCS tient compte de cette nouvelle donne, car il évite d'avoir à déclarer séparément certains composants salariaux (ex : allocation pour enfant) et parce qu'il permet de déclarer distinctement l'ensemble des prestations irrégulières. Cela permet d'éviter les demandes de renseignements complémentaires adressées à l'employeur et au contribuable et surtout les erreurs de surimposition des salariés. Sous le régime de l'évaluation annuelle coïncidente, ce risque existe en particulier lors de la détermination du taux d'imposition en cas d'assujettissement inférieur à un an. La déclaration, introduite dans le NCS, de certaines prestations en capital sert également à éviter les surimpositions de salariés. Le NCS tient aussi compte de l'évolution qu'a suivie la notion de salaire au cours des dernières années et qui est marquée par une forte croissance des prestations salariales accessoires, également appelées « *fringe benefits* ». Suite à cette évolution, les entreprises ainsi que les fiduciaires avaient de plus en plus de mal à remplir correctement le certificat de salaire, ce qui se soldait encore récemment par de nombreuses infractions dans nombre de cantons. Grâce à sa directive et à son guide résumé, le NCS sera facile à compléter et évitera les rectifications et les procédures pénales.

L'employeur ne doit désormais déclarer que les informations relatives au revenu du salarié dans le NCS. Le salarié déclare de son côté l'ensemble des informations nécessaires au calcul de son revenu imposable sur le formulaire relatif aux frais professionnels à l'occasion de la procédure de taxation. Le nombre de renseignements nécessaires à l'employeur est donc en nette diminution.

Le NCS doit se substituer au certificat de salaire fédéral, qui a plus de 30 ans maintenant, ainsi qu'aux quelque 20 différents certificats de salaires cantonaux. Il contribuera à rationaliser la procédure et convient à l'utilisation des dernières technologies informatiques par les entreprises et les autorités. Le NCS est en outre l'occasion de procéder à la plus large harmonisation possible avec d'autres domaines du droit public, en particulier le droit des assurances sociales. La réglementation des pourboires ou des contributions aux frais de dîner reprend par exemple largement les dispositions relatives à l'AVS et celle de la part privée aux voitures de fonction, les dispositions relatives à la taxe sur la valeur ajoutée, avec toutefois une proposition de réduction de taux (0,8% au lieu de 1% par mois).

3.2 Institution du groupe de travail

La CSI a présenté pour la première fois le NCS aux fédérations économiques (Union patronale suisse, *economiesuisse* et Union suisse des arts et métiers) en 2001. S'étant à l'époque heurtée à

une farouche opposition, la CSI avait décidé d'instituer un groupe de travail, baptisé AGLA¹, composé de représentants du secteur privé et des services fiscaux, pour remanier le NCS et surtout la directive qui s'y rapporte, en veillant à ce que ces documents soient à la fois utilisables et conformes à la loi. De nombreuses différences qui opposaient la CSI et les fédérations économiques ont depuis trouvé une solution.

3.3 Phase expérimentale

Estimant que l'AGLA avait achevé sa mission en présentant la version remaniée du NCS et de la directive qui s'y rapporte, la CSI décida en septembre 2004 de fixer le lancement du NCS dès la période fiscale 2006. Mais la résistance contre le NCS persistait.

Le 24 novembre 2004, Monsieur le Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz rassembla des représentants de la Conférence des directeurs des finances et des fédérations économiques. Ils trouvèrent un terrain d'entente sur les questions de fonds non résolues jusqu'alors et demandèrent à la CSI d'organiser une phase expérimentale pour tester la compatibilité économique du NCS et son aspect pratique afin, si nécessaire, de pouvoir l'adapter avant son utilisation pour la déclaration des salaires 2006. Le succès de cette phase expérimentale était la condition indispensable à l'introduction générale obligatoire du NCS dans l'ordre et la confiance.

La phase expérimentale devait fournir suffisamment de renseignements sur les aspects ci-dessous:

1. Le NCS génère-t-il des coûts de mise en place (nouveaux programmes de comptabilité, formation du personnel) ?
2. L'utilisation du NCS nécessitera-t-elle autant, plus ou moins de travail administratif pour l'entreprise ?
3. L'utilisation du NCS se traduira-t-elle pour le salarié par une charge fiscale (salaire imposable) inchangée, plus élevée ou plus faible ?
4. L'utilisation du NCS se traduira-t-elle pour l'entreprise par une charge fiscale (masse salariale déterminant les charges sociales patronales) inchangée, plus élevée ou plus faible ?
5. L'utilisation du NCS provoquera-t-elle un recours inchangé, plus élevé ou plus faible aux services de conseil (fiscal / informatique)?

¹ Voici les membres de l'AGLA:

| | |
|---------------------|--|
| Bigler Hans-Ulrich | Union patronale suisse |
| Bischofberger Peter | Association suisse d'assurance (jusqu'au 31 décembre 2005 seulement) |
| Bosshard Erich | Office fiscal du canton de Zurich |
| Brey Tony | economiesuisse |
| Gentiletta Pascal | economiesuisse |
| Gnägi Andreas | Administration fédérale des contributions |
| Lehmann Uwe | Intendance des impôts du canton de Berne |
| Lincio Pascal | Administration fiscale du canton de Vaud |
| Rumo Gabriel | economiesuisse |
| Schwager Bruno | Union patronale suisse |
| Sitter Martin | Service fiscal du canton d'Argovie, procès-verbal |
| Taddei Marco | Association suisse des arts et métiers |
| Widmer Erwin | Service fiscal du canton de Soleure, direction |
| Wylser Urs | Association suisse des arts et métiers |
| Zimmermann Marius | Association suisse des arts et métiers |

L'AGLA confia la direction de la phase expérimentale à un sous-groupe² chargé de répondre aux questions ci-dessus et d'adapter en conséquence le NCS et la directive avant leur utilisation généralisée. Il lui fallait d'abord trouver un échantillon représentatif d'entreprises suisses (regroupant des entreprises du secteur privé et des services administratifs) pour participer à la phase expérimentale afin de garantir la représentativité des résultats de l'étude. Le choix des participants devait tenir compte des critères ci-dessous.

- taille de l'entreprise (très petite / petite / moyenne / grande)
- localisation géographique (représentation de tous les cantons)
- branche d'activité (agriculture / industrie / services)
- orientation de l'activité (nationale / exportation)
- secteurs privé et public (Confédération, administration cantonale, régie)

Il apparut rapidement qu'il serait impossible d'organiser la phase expérimentale dans les délais prévus. L'entrée en vigueur du NCS a donc été repoussée au 1^{er} janvier 2007 (communiqué de presse du 27 avril 2005).

La phase expérimentale a été lancée à l'issue de la conférence de presse qui s'est tenue à Berne le 21 juin 2005. Sur les 176 entreprises qui ont postulé pour participer à la phase expérimentale, deux candidatures ont été refusées et 13 entreprises se sont ensuite désistées. Au final, 161 entreprises ont donc participé à la phase expérimentale.

81 entreprises participantes, rassemblant un total de 119 personnes, s'étaient inscrites à la journée d'échange organisée le 20 février 2006 à Berne. Cette journée devait permettre d'interroger les participants sur l'aspect pratique du NCS et de recueillir leurs propositions d'amélioration et de simplification. Elle devait également permettre aux participants de discuter de leurs expériences, des solutions trouvées et des problèmes persistants et de poser des questions sur la phase expérimentale. Enfin, elle devait les aider à remplir le questionnaire. L'organisation et l'animation de cette journée avaient été confiées à la CSI. Des représentants et des spécialistes des fédérations économiques y ont participé. Les thèmes composant le questionnaire ont été discutés en atelier. Vous trouverez un récapitulatif des enseignements tirés de cette journée au point 9.1 de ce compte rendu.

Pour répondre aux questions que devait clarifier la phase expérimentale, les participants étaient invités à compléter un questionnaire (Cf. point 9.3) à remettre au sous-groupe de l'AGLA. 108 questionnaires au total ont été retournés, ce qui dépassait les espérances de l'AGLA. L'AGLA n'avait pas l'intention de mener une étude scientifique. Elle voulait simplement déterminer, à l'aide des renseignements fournis par quelques entreprises, si le NCS allait modifier la charge administrative et financière par rapport au certificat de salaire actuel et s'il allait augmenter la charge fiscale. L'AGLA a atteint son objectif puisque l'Office fédéral de la statistique estime que les renseignements collectés (Cf. point 5) suffisent à dégager certaines tendances.

² Voici les membres du sous-groupe de l'AGLA:

| | |
|-------------------|--|
| Brey Tony | economiesuisse |
| Freidig Gottfried | Administration fédérale des contributions |
| Gentinetta Pascal | economiesuisse |
| Gnägi Andreas | Administration fédérale des contributions |
| Ruch Martin | Service fiscal du canton de Soleure, procès-verbal |
| Rumo Gabriel | economiesuisse |
| Taddei Marco | Association suisse des arts et métiers |
| Widmer Erwin | Service fiscal du canton de Soleure, direction |
| Zimmermann Marius | Association suisse des arts et métiers |

4 Les participants

4.1 Représentativité des participants

Les réponses des participants ont été enregistrées et analysées dans un tableau Excel. Certaines d'entre elles ont été analysées en fonction de la taille des entreprises (très petite / petite / moyenne / grande), de leur localisation géographique (Suisse orientale, centrale, septentrionale, occidentale/Tessin), de leur secteur d'activité (agriculture / industrie / services), de l'orientation de leur activité (nationale / exportation) ainsi que du secteur dont les participants sont issus (privé / public).

Nous avons arrondi les résultats chiffrés à la première décimale, c'est-à-dire que 0,0 ne correspond donc pas nécessairement à la valeur 0. L'impossibilité d'appréciation faute d'information est notée „-„. Les chiffres peu significatifs en raison du manque partiel de représentativité des participants ou du fait que ceux-ci n'ont pas répondu à certaines questions ne sont pas publiés dans ce compte rendu, ni ceux de moindre portée.

Les commentaires apportés parfois au point 5 de ce compte rendu ne sont que des aides à la lecture qui n'ont aucune valeur politique.

4.2 Généralités

176 entreprises se sont portées candidates pour participer à la phase expérimentale. Le sous-groupe AGLA a rejeté deux candidatures : l'une des deux entreprises n'employait personne et n'avait donc aucun certificat de salaire à établir et l'autre, également un cabinet fiduciaire, employait une seule personne. Cette dernière n'a pas été retenue du fait que l'échantillon comptait déjà de nombreux cabinets fiduciaires et que l'entreprise n'employait qu'une personne. 13 entreprises candidates se sont ensuite désistées. Au final, 161 entreprises ont participé à la phase expérimentale, parmi lesquelles 108 (67,1%) ont retourné le questionnaire rempli au sous-groupe AGLA. L'étude a porté sur tous les formulaires retournés.

4.3 Forme juridique des participants

Le tableau ci-dessous indique la répartition des participants (2 premières colonnes) et des entreprises de toute la Suisse (3^{ème} colonne ; source : Office fédéral de la statistique³) par formes juridiques.

| | Nombre de | Phase | Suisse |
|--|------------|---------------|---------------|
| | P | expérimentale | en % |
| | | en % | en % |
| Filiale | 0 | 0,0% | 0,4% |
| Raison individuelle | 3 | 2,8% | 51,7% |
| Société simple | 0 | 0,0% | 2,2% |
| Société en nom collectif / en commandite | 0 | 0,0% | 3,7% |
| Société anonyme | 83 | 76,8% | 26,0% |
| Société à responsabilité limitée | 4 | 3,7% | 10,1% |
| Société coopérative | 2 | 1,9% | 0,7% |
| Association | 11 | 10,2% | 2,0% |
| Fondation | 1 | 0,9% | 0,5% |
| Administration publique | 4 | 3,7% | 2,7% |
| Total: | 108 | 100,0% | 100,0% |

³ Analysen zur Betriebszählung 2001, Die Klein- und Mittelunternehmen - Rückgrat der Schweizer Volkswirtschaft, Eine Analyse anhand der Betriebszählungen 1985, 1991, 1995, 1998 und 2001 par l'Institut de recherche en économie empirique et en politique économique (FEW-HSG), OFS, Neuchâtel 2003

Le tableau ci-dessous indique la répartition du personnel des participants (2 premières colonnes) et des entreprises de toute la Suisse (3^{ème} colonne ; source : Office fédérale de la statistique⁴) par formes juridiques.

| | Nombre de P | Phase expérimentale en % | Suisse en % |
|--|----------------|--------------------------------|----------------|
| Filiale | 0 | 0,0% | 0,0% |
| Raison individuelle | 72 | 0,1% | 15,3% |
| Société simple | 0 | 0,0% | 1,1% |
| Société en nom collectif / en commandite | 0 | 0,0% | 2,3% |
| Société anonyme | 34 727 | 42,9% | 62,7% |
| Société à responsabilité limitée | 391 | 0,5% | 3,9% |
| Société coopérative | 66 | 0,1% | 3,6% |
| Association | 720 | 0,9% | 2,7% |
| Fondation | 19 | 0,0% | 2,0% |
| Administration publique | 44 920 | 55,5% | 6,4% |
| Total: | 80 915 | 100,0% | 100,0% |

Commentaire: Les sociétés anonymes ainsi que les associations sont surreprésentées dans la phase expérimentale, tandis que les raisons individuelles sont nettement sous représentées. La forme juridique n'ayant aucune espèce d'importance en matière de NCS, ces informations ne sont pas pertinentes.

4.4 Effectif des participants

Les entreprises ayant participé à la phase expérimentale emploient un total de 80'915 personnes. Peu importe que les participants aient testé le NCS sur l'ensemble de leur personnel, car ils ont soit simulé l'établissement du NCS, soit adapté leur comptabilité salariale au NCS à titre expérimental, soit adapté effectivement leur comptabilité salariale au NCS et donc utilisé librement le NCS pour attester les salaires 2005 / 2006 (Cf. point 4.9).

Le tableau ci-dessous indique la répartition des participants (2 premières colonnes) et des entreprises de toute la Suisse (3^{ème} colonne ; source : Office fédéral de la statistique⁵) par catégories de taille⁶.

| | Nombre de P | Phase expérimentale en % | Suisse en % |
|---------|----------------|--------------------------------|----------------|
| Micro | 18 | 16,7% | 88,0% |
| Petite | 39 | 36,1% | 9,9% |
| Moyenne | 30 | 27,8% | 1,8% |
| Grande | 21 | 19,4% | 0,3% |
| | 108 | 100,0% | 100,0% |

Commentaire: Si plus de la moitié des entreprises ayant participé à la phase expérimentale sont des micro ou petites entreprises, ces catégories de sociétés restent

⁴ Analysen zur Betriebszählung 2001, op. cit.

⁵ Analysen zur Betriebszählung 2001, op. cit.

⁶ Micro: moins de 10 personnes
Petite: entre 10 et 49 personnes
Moyenne: entre 50 et 249 personnes
Grande: plus de 250 personnes

néanmoins sous représentées dans l'échantillon. Cela n'affecte cependant pas la pertinence de la phase expérimentale.

4.5 Orientation de l'activité

36,1% des participants travaillent à l'étranger. L'OFS ne dispose d'aucune statistique officielle concernant l'activité d'import/export.

4.6 Branche d'activité des participants

Le tableau ci-dessous indique la répartition des participants (2 premières colonnes) et des entreprises de toute la Suisse (3^{ème} colonne ; source : Office fédéral de la statistique⁷) par branche d'activité⁸.

| Secteur II | Nombre de P | Phase | Suisse |
|---|----------------|-----------------------|--------------|
| | | expérimentale en % | en % |
| Bois, papier, produits graphiques | 1 | 0,9% | 3,6% |
| Chimie, polymères | 5 | 4,6% | 0,6% |
| Métallurgie, construction mécanique et industrie automobile | 10 | 9,3% | 3,8% |
| Electrotechnique, électronique, horlogerie | 7 | 6,5% | 1,6% |
| Industrie du bâtiment | 9 | 8,4% | 10,9% |
| Autres | 17 | 15,7% | 3,4% |
| | 49 | 45,4% | 23,9% |
| Secteur III | | | |
| Commerce de gros et de détail, réparations | 7 | 6,5% | 22,5% |
| Industrie hôtelière | 1 | 0,9% | 7,9% |
| Communication et télécommunication | 5 | 4,6% | 3,5% |
| Banques, assurances | 4 | 3,7% | 1,7% |
| Immobilier, conseil, services aux personnes | 15 | 13,9% | 23,4% |
| Administration publique (au sens strict) | 4 | 3,7% | 0,7% |
| Enseignement, santé, sport et culture | 1 | 0,9% | 9,1% |
| Autres | 22 | 20,4% | 7,3% |
| | 59 | 54,6% | 76,1% |

Commentaire: Contrairement aux objectifs, l'échantillon de participants ne représente pas tout à fait tous les secteurs d'activité. Aucun des participants n'appartient au secteur I notamment. Mais comme le secteur I n'emploie globalement que peu de personnes, cela n'a aucune incidence sur la représentativité de la phase expérimentale. L'administration publique est en revanche bien représentée.

⁷ Analysen zur Betriebszählung 2001, op. cit.

⁸ Ce tableau ne tient pas compte du secteur agricole. En 2003, les 193'179 exploitations agricoles employaient au total 35'496 personnes étrangères à la famille (Cf. Recensement agricole 2002/2003). Aucune exploitation agricole n'a participé à la phase expérimentale.

4.7 Logiciels utilisés

Les participants utilisent les logiciels suivants:

| Logiciel | Nombre de | |
|----------|------------|---------------|
| | P | en % |
| 1 | 24 | 22,2% |
| 2 | 12 | 11,1% |
| 3 | 11 | 10,2% |
| 4 | 6 | 5,6% |
| 5 | 4 | 3,7% |
| Divers | 38 | 35,2% |
| Aucun | 13 | 12,0% |
| | 108 | 100,0% |

Commentaire: Les participants utilisent divers logiciels. Le plus utilisé est un logiciel très répandu dans les PME. Le logiciel utilisé par les grandes entreprises a également été cité par un grand nombre de participants. La rubrique « Divers » englobent tous les logiciels cités par au moins deux participants. Les participants pouvaient indiquer à la question 6.4 du questionnaire s'ils avaient rencontré des problèmes techniques particuliers. 10 participants⁹ ont répondu par l'affirmative. Ils utilisaient 9 logiciels différents (deux d'entre eux utilisaient le même). On ne peut donc pas établir de lien entre le logiciel utilisé et les problèmes techniques signalés par certains participants.

⁹ Cf. point 5.6.4

4.8 Siège des participants

Le tableau ci-après indique la répartition des participants (2 premières colonnes), plus précisément de leur siège, et des entreprises de toute la Suisse (3^{ème} colonne ; source : Office fédéral de la statistique¹⁰) par cantons.

| Canton | Nombre de P | Phase | Suisse |
|---------------|----------------|-----------------------|---------------|
| | | expérimentale en % | en % |
| AG | 7 | 6,5% | 7,0% |
| AI | 2 | 1,9% | 0,2% |
| AR | 2 | 1,9% | 0,8% |
| BE | 17 | 15,6% | 11,9% |
| BL | 2 | 1,9% | 3,2% |
| BS | 6 | 5,6% | 2,8% |
| FR | 0 | 0,0% | 2,8% |
| GE | 5 | 4,6% | 5,9% |
| GL | 0 | 0,0% | 0,5% |
| GR | 2 | 1,9% | 2,9% |
| JU | 0 | 0,0% | 1,0% |
| LU | 3 | 2,8% | 4,2% |
| NE | 2 | 1,9% | 2,2% |
| NW | 0 | 0,0% | 0,6% |
| OW | 0 | 0,0% | 0,4% |
| SG | 23 | 21,2% | 6,1% |
| SH | 0 | 0,0% | 1,0% |
| SO | 5 | 4,6% | 3,0% |
| SZ | 0 | 0,0% | 2,0% |
| TG | 4 | 3,7% | 3,1% |
| TI | 1 | 0,9% | 5,0% |
| UR | 0 | 0,0% | 0,4% |
| VD | 7 | 6,5% | 8,1% |
| VS | 0 | 0,0% | 3,9% |
| ZG | 1 | 0,9% | 2,4% |
| ZH | 19 | 17,6% | 18,6% |
| Total: | 108 | 100,0% | 100,0% |

Si l'on regroupe les cantons en quatre régions, à savoir la Suisse orientale¹¹, la Suisse centrale¹², la Suisse septentrionale¹³ et la Suisse occidentale/Tessin¹⁴, on obtient le tableau ci-dessous.

| Région | Nombre de P | Phase | Suisse |
|---------------------------|----------------|-----------------------|--------|
| | | expérimentale en % | en % |
| Suisse orientale | 52 | 48,1% | 33,2% |
| Suisse centrale | 4 | 3,7% | 10,0% |
| Suisse septentrionale | 37 | 34,3% | 27,9% |
| Suisse occidentale/Tessin | 15 | 13,9% | 28,9% |

¹⁰ Analysen zur Betriebszählung 2001, op. cit.

¹¹ La Suisse orientale regroupe les cantons d'Appenzel Rhodes-Intérieures, d'Appenzel Rhodes-Extérieures, de Glaris, des Grisons, de St.-Gall, de Schaffhouse, de Thurgovie, de Zurich

¹² La Suisse centrale regroupe les cantons de Lucerne, de Nidwald, d'Obwald, de Schwyz, d'Uri, de Zoug

¹³ La Suisse septentrionale regroupe les cantons d'Argovie, de Berne, de Bâle Campagne, de Bâle Ville, de Soleure

¹⁴ La Suisse occidentale/Tessin regroupe les cantons de Fribourg, de Genève, du Jura, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais

Commentaire: Comme espéré, l'échantillon est à peu près représentatif de tous les cantons. 9 cantons ne sont pas représentés dans l'échantillon de participants. Mais l'étude ne tient toutefois pas compte du fait que certains participants ont des établissements stables dans un autre canton que celui de leur siège. L'absence de représentation de certains cantons dans l'échantillon de participants n'a aucune incidence sur les résultats de l'étude.

4.9 Mode de participation à l'expérience

33,3% des participants ont simulé le NCS dans leur comptabilité salariale. 25,0% des participants ont adapté leur comptabilité salariale à titre expérimentale et 31,5% l'ont effectivement adaptée de sorte qu'ils utilisent librement le NCS pour déclarer les salaires 2005 / 2006. 10,2% des participants n'ont pas répondu à cette question.

Les 34 participants qui utilisent librement le NCS pour déclarer les salaires 2005 / 2006 emploient 12'870 personnes au total, si bien que 12'870 NCS seront délivrés en 2006.

5 Evaluation

5.1 Adaptation au NCS / frais de mise en place

5.1.1 Acquisition du savoir-faire pour le NCS

5.1.1.1 Nombre d'employés s'occupant de la mise en place du NCS

Les participants devaient indiquer le nombre d'employés s'occupant de la mise en place du NCS.

2,8% des participants ayant rempli le questionnaire n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé la proportion de personnes s'occupant de la mise en place du NCS dans l'entreprise par rapport au nombre total d'employés. En moyenne, 0,3% des effectifs des participants s'occupent de la mise en place du NCS.

Le tableau ci-dessous indique comment varie cette proportion selon la taille du participant.

| | en % |
|---------|-------|
| Micro | 24,2% |
| Petite | 6,5% |
| Moyenne | 1,6% |
| Grande | 0,1% |

Commentaire: Comme il fallait s'y attendre, la proportion de personnes s'occupant de la mise en place du NCS est plus importante dans les entreprises employant peu de personnel que dans les entreprises aux effectifs élevés.

5.1.1.2 Temps de formation générale du personnel

Les participants devaient indiquer de combien d'heures de formation générale (hors informatique) avaient eu besoin leurs employés, travail personnel compris (lecture de documents, livres, dossiers).

20% des participants ayant rempli le questionnaire n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé le temps de formation moyen par personne s'occupant de la mise en place du NCS ainsi que le temps de formation moyen par participant. Le temps de formation moyen est de 12,9 heures par personne et de 33,1 heures par participant.

Le tableau ci-dessous indique comment varie ce temps selon la taille du participant.

| | en h par personne | en h par P |
|---------|----------------------|---------------|
| Micro | 7,4 | 10,3 |
| Petite | 13,6 | 20,1 |
| Moyenne | 14,5 | 32,8 |
| Grande | 13,0 | 81,4 |

5.1.1.3 Frais de formations / séminaires externes

Les participants devaient indiquer les frais correspondant aux formations / séminaires externes (hors informatique), indemnités pour frais comprises. 33% des participants ayant complété le questionnaire n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé les frais moyens par employé et par participant. Les frais moyens se montent à 1,00 CHF par employé et à 812,80 CHF par participant.

Le tableau ci-dessous indique comment varie ce chiffre selon la taille du participant.

| | en CHF par employé | en CHF par P |
|---------|-----------------------|-----------------|
| Micro | 54,50 | 343,70 |
| Petite | 17,00 | 401,90 |
| Moyenne | 5,80 | 785,00 |
| Grande | 0,50 | 2 146,20 |

5.1.1.4 Recours à des consultants extérieurs

Les participants devaient indiquer s'ils avaient eu recours à un conseiller extérieur.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui/ non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 28,7% | 67,6% | 3,7% |

Le tableau ci-dessous indique comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|------|
| Micro | 22,2% | 77,8% | 0,0% |
| Petite | 23,1% | 71,8% | 5,1% |
| Moyenne | 36,7% | 63,3% | 0,0% |
| Grande | 33,3% | 57,1% | 9,6% |

Commentaire: La tendance à recourir à des consultants extérieurs augmente avec la taille de l'entreprise, en raison sans doute de la complexité des diverses formes de revenu du travail que pratiquent ces entreprises.

5.1.1.5 Frais de conseil

Les participants ayant répondu « oui » à la question 1.1.4. devaient évaluer les frais de conseil qu'ils avaient engagés.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (négligeable / supportable / excessif / ne se prononce pas) dans le nombre total de participants ayant répondu « oui » à la question 1.1.4.

| Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
|-------------|-------------|----------|-------|
| 3,2% | 77,4% | 0,0% | 19,4% |

Le tableau ci-dessous indique comment varient ces pourcentages selon la taille du participant

| | Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
|---------|--------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| Micro | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| Petite | 0,0% | 66,7% | 0,0% | 33,3% |
| Moyenne | 9,1% | 63,6% | 0,0% | 27,3% |
| Grande | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |

5.1.1.6 Frais internes et externes d'acquisition du savoir-faire

Les participants devaient évaluer les frais internes et externes qu'ils avaient engagés pour acquérir le savoir-faire.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (négligeable / supportable/ excessif/ ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
|--------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| 12,0% | 71,3% | 3,7% | 13,0% |

Le tableau ci-dessous indique comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
|---------|--------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| Micro | 11,1% | 72,2% | 5,6% | 11,1% |
| Petite | 12,8% | 69,2% | 2,6% | 15,4% |
| Moyenne | 10,0% | 73,3% | 3,3% | 13,4% |
| Grande | 14,3% | 71,4% | 4,8% | 9,5% |

Commentaire: Les pourcentages ne varient pratiquement pas d'une petite à une grande entreprise.

5.1.2 Informatique

5.1.2.1 Etablissement manuel de l'actuel certificat de salaires

Les participants devaient indiquer s'ils établissaient l'actuel certificat de salaires à la main.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|------------|------------|-------------|
| 12,0% | 86,1% | 1,9% |

Le tableau ci-dessous montre comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|--------|------|
| Micro | 50,0% | 50,0% | 0,0% |
| Petite | 10,3% | 84,6% | 5,1% |
| Moyenne | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| Grande | 0,0% | 100,0% | 0,0% |

5.1.2.2 Etablissement du NCS à l'avenir

Les participants devaient indiquer s'ils pensaient à l'avenir établir le NCS sur PC.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / nspp) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|------|------|
| 91,7% | 4,6% | 3,7% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|--------|-------|------|
| Micro | 77,8% | 16,7% | 5,5% |
| Petite | 89,7% | 2,6% | 7,7% |
| Moyenne | 96,7% | 3,3% | 0,0% |
| Grande | 100,0% | 0,0% | 0,0% |

Commentaire: Près de la moitié des entreprises qui complètent manuellement l'actuel certificat de salaire envisage de le faire sur PC à l'avenir. Avec le NCS, on peut donc s'attendre à une augmentation du nombre d'entreprises qui informatiseront l'établissement du certificat de salaire. Certaines entreprises continueront néanmoins à l'établir manuellement.

5.1.2.3 Application fournie gratuitement par les autorités fiscales pour compléter le NCS

Les participants devaient indiquer s'ils connaissaient l'application fournie gratuitement par les autorités fiscales pour compléter le NCS.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 53,7% | 39,8% | 6,5% |

Le tableau suivant indique comment varient ces pourcentages avec la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|-------|
| Micro | 55,6% | 38,9% | 5,6% |
| Petite | 56,4% | 33,3% | 10,3% |
| Moyenne | 46,7% | 46,7% | 6,6% |
| Grande | 57,1% | 42,9% | 0,0% |

Commentaire: L'application fournie gratuitement par les autorités fiscales pour compléter le NCS est spécifiquement conçue pour les PME. Or, plus de 33% de ces entreprises ne connaissent pas cette application gratuite. Les autorités fiscales doivent donc faire un effort supplémentaire de communication autour cette application.

5.1.3 Informatisation

5.1.3.1 Temps d'évaluation / choix d'un logiciel pour le NCS

Les participants (utilisant un logiciel de paie) devaient indiquer combien d'heures le personnel chargé de l'informatisation avait mis à évaluer / choisir le logiciel. 45,4% des participants utilisant un logiciel de paie ne se sont pas prononcés.

Le tableau ci-dessous indique le temps moyen par employé chargé de l'introduction du NCS ainsi que par participant. Le temps moyen s'élève à 1,5 heure par employé et à 3,4 heures par participant.

Voici comment varient ces chiffres selon la taille du participant.

| | en h par employé | en h par P |
|---------|---------------------|---------------|
| Micro | 1,2 | 2,2 |
| Petite | 4,8 | 7,1 |
| Moyenne | 0,5 | 1,3 |
| Grande | 0,0 | 0,0 |

Commentaire: La grande proportion de participants qui ne se prononce pas sur ce point s'explique vraisemblablement par le fait que la majorité d'entre eux n'ont pas eu besoin d'un nouveau logiciel, mais seulement d'une mise à jour.

5.1.3.2 Frais de formation externe (informatique uniquement)

Les participants (utilisant un logiciel de paie) devaient indiquer les frais de formation engagés dans le cadre de l'informatisation. 45,4% des participants utilisant un logiciel de paie ne se sont pas prononcés sur ce point.

On a calculé les frais moyens par employé et par participant. Ils s'élèvent à 1,80 CHF par employé et à 638,70 par participant.

Voici comment varient ces chiffres selon la taille du participant.

| | en CHF par employé | en CHF par P |
|---------|-------------------------------|-------------------------|
| Micro | 65,00 | 440,00 |
| Petite | 12,70 | 335,70 |
| Moyenne | 6,30 | 833,30 |
| Grande | 0,70 | 1 100,00 |

5.1.3.3 Frais d'acquisition d'un nouveau logiciel

Les participants (utilisant un logiciel de paie) devaient indiquer leurs frais d'acquisition d'un nouveau logiciel, frais d'installation et d'adaptation du matériel compris, pour autant qu'ils constituent des frais supplémentaires hors renouvellement général du parc logiciel. 45,4% des participants ne se sont pas prononcés sur ce point.

On a calculé les frais moyens par employé et par participant. Ils s'élèvent à 10,10 CHF par employé et à 3'330,20 CHF par participant.

Commentaire: La grande proportion de participants qui ne s'est pas prononcée sur cette question s'explique probablement par le fait que la majorité d'entre eux n'ont pas eu besoin d'un nouveau programme, mais d'une simple mise à jour.

5.1.3.4 Temps d'implémentation du nouveau système et de migration de l'ancien au nouveau système

Les participants (utilisant un logiciel de paie) devaient indiquer le nombre d'heures dont avait eu besoin le personnel pour l'implémentation / la migration. 37,1% des participants utilisant un logiciel de paie ne se sont pas prononcés sur ce point.

On a calculé le temps moyen par employé et par participant. Il s'élève à 0,1 heure par employé et à 20,5 heures par participant.

Commentaire: Les participants n'ont signalé aucun problème de migration particulier.

5.1.3.5 Estimation des frais d'informatisation

Les participants devaient évaluer leurs frais d'informatisation.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (supportable / négligeable/ excessif / ne se prononce pas) dans le nombre total de participants utilisant un logiciel de paie.

| | | | |
|--------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
| 13,4% | 56,7% | 6,2% | 23,7% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Négligeable | Supportable | Excessif | nspp |
|---------|--------------------|--------------------|-----------------|-------------|
| Micro | 30,0% | 40,0% | 10,0% | 20,0% |
| Petite | 10,5% | 50,0% | 7,9% | 31,6% |
| Moyenne | 13,8% | 65,5% | 6,9% | 13,8% |
| Grande | 10,0% | 65,0% | 0,0% | 25,0% |

Commentaire: 6 participants estiment que les frais d'informatisation sont excessifs. Voici le montant des frais qu'ils ont engagés par employé pour l'acquisition d'un nouveau logiciel et la formation (les chiffres entre parenthèses indiquent le temps de travail supplémentaire par participant): 112,20 CHF (18 heures), 51,70 CHF (10 heures), 180 CHF (nspp), 17,50 CHF (80 heures), 250 CHF (5 heures) et 204,30 CHF (5 heures). Les participants n'ont pas fait d'autres commentaires.

5.1.4 Indemnisation des frais

5.1.4.1 Type d'indemnisation de frais choisi

Les participants devaient indiquer leur type d'indemnisation des frais.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque type d'indemnisation proposé (frais effectifs [1] / selon consignes du guide [2] / allocation forfaitaire pour frais non agréée [3] / règlement des remboursements de frais non agréé [4] / règlement agréé [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] frais effectifs | [2] Selon consignes du guide | [3] allocation forfaitaire non agréée | [4] Règlement non agréé | [5] Règlement agréé | [6] nspp |
|-------------------------------|--|---|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 13,0% | 11,1% | 10,2% | 1,9% | 55,6% | 8,2% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] frais effectifs | [2] Selon consignes du guide | [3] allocation forfaitaire pour frais non agréée | [4] règlement non agréé | [5] règlement agréé | [6] nspp |
|---------|-------------------------------|--|--|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Micro | 27,8% | 16,7% | 22,2% | 0,0% | 22,2% | 11,1% |
| Petite | 15,4% | 7,7% | 7,7% | 2,6% | 53,8% | 12,8% |
| Moyenne | 10,0% | 6,7% | 13,3% | 3,3% | 63,3% | 3,4% |
| Grande | 0,0% | 19,0% | 0,0% | 0,0% | 76,2% | 4,8% |

5.1.4.2 Demande d'agrément d'un règlement de remboursement de frais suite au NCS

Les participants devaient indiquer si le NCS les avait incités à demander aux autorités fiscales d'agréer un règlement des remboursements de frais.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés¹⁵.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|-------|
| 47,2% | 38,9% | 13,9% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|-------|
| Micro | 38,9% | 55,6% | 5,5% |
| Petite | 41,0% | 41,0% | 18,0% |
| Moyenne | 63,3% | 20,0% | 16,7% |
| Grande | 42,9% | 47,6% | 9,5% |

5.1.4.3 Temps d'agrément, entretiens et correspondance compris

Les participants qui avaient répondu « oui » à la question 1.4.2. pouvaient indiquer combien d'heures de travail avait nécessitées l'élaboration d'un nouveau règlement des remboursements de frais (entretiens et correspondance compris). 54,9% des participants que le NCS avait incités à demander l'agrément d'un règlement pour frais aux autorités fiscales n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé le temps moyen par employé ainsi que le temps moyen par participant ayant demandé l'agrément d'un règlement suite au NCS. Le temps moyen s'élève à moins de 5 minutes par employé et à 31,5 heures environ par participant.

Voici comment varient ces chiffres selon la taille du participant.

| | en h par employé | en h par P |
|---------|---------------------|---------------|
| Micro | 6,5 | 47,0 |
| Petite | 1,0 | 21,4 |
| Moyenne | 0,2 | 28,4 |
| Grande | 0,0 | 39,8 |

5.1.4.4 Assistance externe

Les participants devaient indiquer s'ils avaient dû recourir à une assistance extérieure.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de participants que le NCS avait incités à faire agréer un règlement de frais par les autorités fiscales.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 35,3% | 58,8% | 5,9% |

¹⁵ 51 participants (47,2%) ont répondu que le NCS les avait incités à demander l'agrément d'un règlement aux autorités fiscales. 41 d'entre eux ont choisi « règlement agréé des remboursements de frais » dans le NCS.

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|-------|
| Micro | 42,9% | 57,1% | 0,0% |
| Petite | 43,8% | 56,2% | 0,0% |
| Moyenne | 42,1% | 47,4% | 10,5% |
| Grande | 0,0% | 88,9% | 11,1% |

Les participants qui avaient eu besoin d'assistance pouvaient en indiquer le coût. 50% des participants ayant eu besoin d'assistance n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé le coût moyen par employé. Il s'élève à 114,20 CHF.

Commentaire: Le nouveau certificat de salaire a incité de nombreuses entreprises à faire agréer un règlement des remboursements de frais, bien que cette démarche soit plutôt moins nécessaire avec la directive relative au nouveau certificat de salaire qu'avec les explications relatives à l'ancien certificat de salaire. Comme le rapport coût/utilité n'a jamais été calculé et que l'agrément de ces règlements est facultatif pour les entreprises, on peut supposer que si de nombreuses entreprises ont fait agréer leur règlement ou envisagent de le faire, c'est qu'elles y trouvent un avantage pour elles et leurs employés. Pour l'entreprise, l'agrément a ceci d'avantageux qu'il lui évite d'avoir à déclarer les frais effectifs (simplification administrative) ; pour les salariés, l'agrément a ceci d'avantageux que leurs allocations forfaitaires pour frais sont acceptées par le fisc, ce qui leur évite d'éventuels contrôles et (parfois) reprises ultérieures (sécurité juridique sur plusieurs années pour tous les bénéficiaires d'allocations forfaitaires pour frais de l'entreprise).

5.1.4.5 Volonté de coopérer des autorités

Les participants devaient indiquer ce qu'ils pensaient de la volonté de coopérer des autorités.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (notes de 1 à 5, 5 signifiant « très satisfait ») dans le nombre total de participants que le NCS a incités à faire agréer un règlement pour frais.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|-------------|------|-----------|-------|----------------|-------|
| Insatisfait | | Satisfait | | Très satisfait | |
| 0,0% | 2,0% | 7,8% | 23,5% | 19,6% | 47,1% |

Commentaire: La grande proportion de participants n'ayant pas répondu à cette question s'explique probablement du fait que la procédure d'agrément était encore en cours pour bon nombre de participants, ce qui les empêchait de se prononcer.

5.2 Tâches administratives

5.2.1 Clarté

5.2.1.1 Clarté du nouveau certificat de salaire

Les participants devaient évaluer la clarté du nouveau formulaire d'attestation des salaires. Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (notes de 1 à 5, 5 signifiant « très clair ») dans le nombre total de questionnaires retournés.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|------------------|------|-------|-------|------------|------|
| Incompréhensible | | Clair | | Très clair | |
| 0,0% | 2,8% | 16,7% | 58,3% | 19,4% | 2,8% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la localisation régionale des participants.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|---------------------------|------------------|------|-------|-------|------------|------|
| | Incompréhensible | | Clair | | Très clair | |
| Suisse alémanique | 0,0% | 2,2% | 14,0% | 60,2% | 21,4% | 2,2% |
| Suisse occidentale/Tessin | 0,0% | 6,7% | 33,3% | 46,6% | 6,7% | 6,7% |

Les participants ayant jugé le formulaire peu compréhensible (notes 1 et 2) pouvaient indiquer leurs raisons. 33,3% d'entre eux n'ont pas fait usage de cette possibilité.

Voici les raisons et recommandations citées:

- Indemnisation trop compliquée
- Les prestations en capital devraient être traitées séparément.

Commentaire: Le NCS peut être considéré comme compréhensible. Plus de 95% en sont satisfaits.

5.2.1.2 Clarté de la directive relative au NCS

Les participants devaient noter la directive relative au NCS.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (notes de 1 à 5, 5 signifiant « très clair ») dans le nombre total de questionnaires retournés.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|------------------|------|-------|-------|------------|------|
| Incompréhensible | | Clair | | Très clair | |
| 0,0% | 1,9% | 14,8% | 65,7% | 12,0% | 5,6% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la localisation régionale des participants.

| | 1 Incompréhensible | 2 | 3 Clair | 4 | 5 Très clair | nspp |
|---------------------------|-----------------------|------|------------|-------|-----------------|------|
| Suisse alémanique | 0,0% | 2,2% | 8,6% | 71,0% | 12,9% | 5,3% |
| Suisse occidentale/Tessin | 0,0% | 0,0% | 53,3% | 33,3% | 6,7% | 6,7% |

Les participants ayant jugé la directive peu compréhensible (notes 1 et 2) pouvaient en donner les raisons et faire des suggestions. 50,0% d'entre eux n'ont pas fait usage de cette possibilité.

Voici les raisons et les suggestions citées:

- Définir plus précisément les obligations envers les assurances sociales
- Directive détaillée souhaitable

Commentaire: La directive peut être considérée comme compréhensible. Plus de 90% en sont satisfaits. Les participants de la Suisse occidentale/Tessin ont cependant plus de mal à comprendre la directive que les participants de la Suisse alémanique, même si aucun ne la juge incompréhensible. Aussi est-il recommandé de faire contrôler la qualité de la traduction de la directive.

5.2.1.3 Clarté du guide résumé relatif au NCS

Les participants devaient indiquer ce qu'ils pensaient du guide résumé d'établissement du NCS.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (notes de 1 à 5, 5 signifiant « très clair ») dans le nombre total de questionnaires retournés.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|-------------------|------|-------|-------|------------|------|
| Incompréhensible+ | | Clair | | Très clair | |
| 0,0% | 0,9% | 8,3% | 65,7% | 18,5% | 6,6% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la localisation régionale des participants.

| | 1 Incompréhensible | 2 | 3 Clair | 4 | 5 Très clair | nspp |
|---------------------------|-----------------------|------|------------|-------|-----------------|------|
| Suisse alémanique | 0,0% | 1,1% | 5,4% | 66,7% | 20,4% | 6,4% |
| Suisse occidentale/Tessin | 0,0% | 0,0% | 26,7% | 59,9% | 6,7% | 6,7% |

Les participants ayant jugé le guide résumé peu compréhensible (notes 1 et 2) pouvaient en donner les raisons et faire des suggestions. Ils n'ont pas fait usage de cette possibilité.

Les participants pouvaient également indiquer si le guide résumé leur suffisait pour compléter le NCS. Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 44,4% | 46,3% | 9,3% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|-------|
| Micro | 55,6% | 22,2% | 22,2% |
| Petite | 56,4% | 38,5% | 5,1% |
| Moyenne | 40,0% | 46,7% | 13,3% |
| Grande | 19,0% | 81,0% | 0,0% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la localisation régionale des participants.

| | Oui | Non | nspp |
|---------------------------|-------|-------|------|
| Suisse alémanique | 46,2% | 44,1% | 9,7% |
| Suisse occidentale/Tessin | 33,3% | 60,0% | 6,7% |

Commentaire: On peut considérer que le guide résumé est compréhensible. Plus de 90% en sont satisfaits.

5.2.2 Charges

5.2.2.1 Variation du temps de travail consacré à la comptabilité salariale

Les participants devaient indiquer comment allait varier le temps de travail consacré à la comptabilité salariale (hors temps de travail supplémentaire ponctuel lié à l'introduction du NCS).

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (nette augmentation [1] / petite augmentation [2] / stable [3] / petite diminution [4] / nette diminution [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] nette augmentation | [2] petite augmentation | [3] stable | [4] petite diminution | [5] nette diminution | [6] nspp |
|------------------------------|-------------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| 8,3% | 40,7% | 46,3% | 1,9% | 0,0% | 2,8% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] nette augmentation | [2] petite augmentation | [3] stable | [4] petite diminution | [5] nette diminution | [6] nspp |
|---------|------------------------------|-------------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|-------------|
| Micro | 5,6% | 44,4% | 38,9% | 11,1% | 0,0% | 0,0% |
| Petite | 10,3% | 38,5% | 51,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Moyenne | 10,0% | 40,0% | 43,3% | 0,0% | 0,0% | 6,7% |
| Grande | 4,8% | 42,9% | 47,5% | 0,0% | 0,0% | 4,8% |

Les participants pouvaient également chiffrer la variation. 70,9% des participants ayant indiqué une variation ne l'ont pas chiffrée.

On a calculé la variation moyenne du temps consacré par employé. Le temps moyen augmente de 0,1 heure par employé.

Commentaire: Peu de participants ayant indiqué une variation l'ont effectivement chiffrée. L'augmentation est raisonnable.

5.3 Charge fiscale des salariés

5.3.1 Nombre d'éléments déclarés dans le NCS (par rapport à l'actuel CS)

Les participants devaient indiquer s'ils déclaraient plus ou moins d'éléments dans que dans l'actuel certificat de salaire.

Le tableau ci-dessous indique la part des réponses proposées (nettement plus [1] / un peu plus [2] / autant [3] / un peu moins [4] / nettement moins [5] / ne se prononce [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] nettement plus | [2] un peu plus | [3] autant | [4] un peu moins | [5] nettement moins | [6] nspp |
|------------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 6,5% | 39,8% | 42,6% | 6,5% | 0,9% | 3,7% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] nettement plus | [2] un peu plus | [3] autant | [4] un peu moins | [5] nettement moins | [6] nspp |
|---------|------------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Micro | 11,1% | 11,1% | 61,1% | 11,1% | 5,6% | 0,0% |
| Petite | 5,1% | 35,9% | 38,4% | 10,3% | 0,0% | 10,3% |
| Moyenne | 6,7% | 46,7% | 43,3% | 3,3% | 0,0% | 0,0% |
| Grande | 4,8% | 61,9% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Voici comment varient ces pourcentages selon l'orientation de l'activité des participants.

| | [1] nettement plus | [2] un peu plus | [3] autant | [4] un peu moins | [5] nettement | [6] nspp |
|-----------|------------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Nationale | 5,8% | 31,9% | 47,8% | 8,7% | 0,0% | 5,8% |
| Export | 7,7% | 53,8% | 33,3% | 2,6% | 2,6% | 0,0% |

Voici comment varient ces pourcentages selon le secteur des participants.

| | [1] nettement | [2] un peu plus | [3] autant | [4] un peu moins | [5] nettement moins | [6] nspp |
|----------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Secteur privé | 6,7% | 37,5% | 44,2% | 6,7% | 1,0% | 3,9% |
| Secteur public | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Les participants pouvaient en outre chiffrer la variation du nombre d'éléments à déclarer. 37,9% des participants ayant signalé une variation du nombre d'éléments n'ont pas répondu à cette question.

Voici les éléments cités:

| Supplémentaires | En moins |
|---------------------------------------|--------------------------|
| - Indemnités pour frais | - Primes d'assurance ma- |
| - formation, perfectionnement | ladie et accident |
| - Part privée au véhicule | - Journées par équipe |
| - Prestations salariales accessoires | |
| - Prestations APG | |
| - Cotisations à des clubs | |
| - Cadeaux | |
| - Cotisations d'assurance | |
| - Indemnité bureau privé | |
| - Jetons de présence | |
| - Loyer du logement mis à disposition | |

Commentaire: De nombreux éléments cités devraient déjà être déclarés dans l'actuel certificat de salaire, surtout les indemnités pour frais et les frais de formation et de perfectionnement. Ces éléments doivent être déclarés quel que soit le formulaire de certificat de salaire utilisé. Ils ne sont pas nécessairement liés au NCS.

Il apparaît que les éléments à déclarer en plus/en moins sont directement liés à la taille de l'entreprise. Leur nombre augmente et diminue avec la taille de l'entreprise.

5.3.2 Incidence du NCS sur le montant du salaire net imposable des salariés

Les participants devaient indiquer si le NCS a une incidence sur le montant du revenu imposable de leurs employés.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (nette augmentation [1] / augmentation modérée [2] / pas de variation [3] / baisse modérée [4] / nette baisse [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] Nette augmentation | [2] Augmentation modérée | [3] Pas de variation | [4] Baisse modérée | [5] Nette baisse | [6] nspp |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| 6,5% | 38,9% | 43,5% | 1,9% | 0,0% | 9,4% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] Nette augmentation | [2] Augmentation modérée | [3] Pas de variation | [4] Baisse modérée | [5] Nette baisse | [6] nspp |
|---------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Micro | 11,1% | 16,7% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 5,5% |
| Petite | 7,7% | 35,9% | 43,6% | 2,6% | 0,0% | 10,2% |
| Moyenne | 6,7% | 50,0% | 30,0% | 3,3% | 0,0% | 10,0% |
| Grande | 0,0% | 47,6% | 42,9% | 0,0% | 0,0% | 9,5% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la localisation régionale des participants.

| | [1] Nette augmentation | [2] Augmentation modérée | [3] Pas de variation | [4] Baisse modérée | [5] Nette baisse | [6] nspp |
|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Suisse alémanique | 7,5% | 40,9% | 43,0% | 2,2% | 0,0% | 6,4% |
| Suisse occidentale/Tessin | 0,0% | 26,7% | 46,6% | 0,0% | 0,0% | 26,7% |

Voici comment varient ces pourcentages selon le secteur des participants.

| | [1] Nette augmentation | [2] Augmentation modérée | [3] Pas de variation | [4] Baisse modérée | [5] Nette baisse | [6] nspp |
|----------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Secteur privé | 6,7% | 37,5% | 44,2% | 1,9% | 0,0% | 9,7% |
| Secteur public | 0,0% | 75,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Les participants pouvaient en outre chiffrer la variation du salaire net imposable en pourcentage.

76,5% des participants ayant signalé une variation des salaires nets imposables n'ont pas répondu à cette question.

Les réponses indiquent une augmentation moyenne de 2,8%.

Commentaire: Près de la moitié des participants ayant répondu à cette question indique que le NCS entraînera une hausse du salaire net, celle-ci étant modérée. Elle n'augmente toutefois pas nécessairement l'impôt, car cela évite par exemple l'actuelle reprise de la part privée au véhicule de fonction en procédure de taxation.

Contrairement au certificat de salaire actuel, dans lequel on déclare le salaire brut en première ligne et ses éléments constitutifs en dessous, le NCS répond au principe de l'énumération additive : la somme des éléments de revenus indiqués donne le salaire brut. Ces deux différentes formes de déclaration doivent logiquement avoir le même salaire brut pour résultat. Le montant du salaire brut n'est différent qu'en cas de déclaration d'une part privée à la voiture de fonction, car il suffit actuellement d'inscrire la lettre P dans le champ correspondant de l'actuel certificat de salaire, ce qui entraîne une reprise en procédure de taxation, alors qu'il faut déclarer son montant dans le NCS. Plusieurs cantons (Glaris, Schaffhouse, Schwyz, Thurgovie, Uri, Valais, Zoug et Zurich) ont déjà adopté le principe de l'énumération additive pour leur certificat de salaire.

5.3.3 Incidence du NCS sur le montant des cotisations salariales aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/AANP/CCF¹⁶/LPP)

Les participants devaient indiquer l'incidence du NCS sur le montant des cotisations aux assurances sociales.

Le tableau ci-après indique la part de chaque réponse proposée (nette augmentation [1] / augmentation modérée [2] / pas de variation [3] / baisse modérée [4] / nette baisse [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] nette augmentation | [2] augmentation modérée | [3] pas de variation | [4] baisse modérée | [5] nette baisse | [6] nspp |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| 3,7% | 31,5% | 52,8% | 0,9% | 0,0% | 11,1% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] nette augmentation | [2] augmentation modérée | [3] pas de variation | [4] baisse modérée | [5] nette baisse | [6] nspp |
|---------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Micro | 11,1% | 11,1% | 72,2% | 0,0% | 0,0% | 5,6% |
| Petite | 2,6% | 30,8% | 48,7% | 2,6% | 0,0% | 15,3% |
| Moyenne | 3,3% | 46,7% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 10,0% |
| Grande | 0,0% | 28,6% | 61,9% | 0,0% | 0,0% | 9,5% |

Les participants pouvaient également chiffrer (en pourcentage) la variation du montant des cotisations aux assurances sociales. 83% des participants ayant signalé une variation des cotisations sociales ne l'ont pas chiffrée.

On constate une hausse moyenne de 3,3%.

5.3.4 Montant total de la variation des sommes à déclarer pour l'ensemble du personnel de l'entreprise (variation part privée au véhicule comprise)

Les participants devaient indiquer la variation totale de la somme à déclarer. 73,1% des participants n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé la variation moyenne par employé et par participant. On obtient une hausse moyenne de 61,60 CHF par employé.

Voici comment varie ce chiffre selon la taille du participant.

| | en CHF par employé |
|---------|-----------------------|
| Micro | 315,60 |
| Petite | 653,60 |
| Moyenne | 171,50 |
| Grande | 15,90 |

¹⁶ CCF : Caisse de compensation familiale

5.3.5 Eléments à déclarer à la rubrique « Observations » (ex : contributions au perfectionnement, frais de déménagement, cotisations à des clubs)?

Les participants devaient indiquer s'ils déclaraient aussi des éléments à indiquer exclusivement comme observations.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 35,2% | 55,6% | 9,2% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|-------|
| Micro | 16,7% | 83,3% | 0,0% |
| Petite | 30,8% | 53,8% | 15,4% |
| Moyenne | 33,3% | 67,7% | 0,0% |
| Grande | 62,0% | 19,0% | 19,0% |

Les participants qui ont signalé des éléments à indiquer comme observations pouvaient chiffrer le montant des prestations supplémentaires correspondantes. 65,8% des participants déclarant de tels éléments n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé la somme moyenne des prestations supplémentaires par employé. Elle s'élève à environ 2'000 francs par employé.

Les participants pouvaient en outre chiffrer la différence par rapport à l'actuel certificat de salaire. 23,1% des participants ayant indiqué le montant des prestations supplémentaires n'ont pas répondu à cette question.

On a calculé la différence moyenne par employé. Elle se monte à 651,60 francs.

Commentaire: Ce sont les frais de formation et de perfectionnement qui reviennent le plus souvent dans les réponses. On ne peut néanmoins pas en déduire que cela entraîne une hausse d'impôt pour les salariés. S'il s'agit de frais de perfectionnement, les salariés peuvent les déduire de leur revenu en remplissant leur déclaration d'impôt.

5.3.6 Pourcentage de la part privée déclarée pour les véhicules

Les participants devaient indiquer le pourcentage de la part privée à déclarer pour les véhicules.

65,7% des participants ayant retourné le questionnaire n'ont pas répondu à cette question.

La part privée à déclarer pour les véhicules s'élève à 10,6% en moyenne.

Voici comment varie ce pourcentage selon la taille du participant.

| | en % |
|---------|------|
| Micro | 9,0 |
| Petite | 10,8 |
| Moyenne | 10,3 |
| Grande | 11,4 |

Les participants pouvaient en outre indiquer la part privée moyenne déclarée au cours des 5 dernières années. 76,9% des participants ayant retourné le questionnaire n'ont pas répondu à cette question.

La part privée moyenne déclarée pour les véhicules au cours des 5 dernières années s'élève à 7,4%.

Voici comment varie ce pourcentage selon la taille du participant.

| | en % |
|---------|------|
| Micro | 6,8 |
| Petite | 7,7 |
| Moyenne | 6,7 |
| Grande | 9,7 |

Commentaire: La part privée moyenne déclarée dans le NCS a augmenté de 3,2 points de pour cent par rapport à la moyenne des 5 dernières années.

5.4 Charge fiscale des entreprises

5.4.1 Incidence du NCS sur le montant des cotisations patronales aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/AANP/CCF/LPP)

Les participants devaient indiquer si le NCS avait une incidence sur le montant des cotisations patronales aux assurances sociales.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (nette augmentation [1] / augmentation modérée [2] / pas de variation [3] / baisse modérée [4] / nette baisse [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| [1] | [2] | [3] | [4] | [5] | [6] |
|--------------------|----------------------|------------------|----------------|--------------|-------|
| nette augmentation | augmentation modérée | pas de variation | baisse modérée | nette baisse | nspp |
| 1,9% | 35,2% | 50,9% | 1,9% | 0,0% | 10,1% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | [1] nette augmentation | [2] augmentation modérée | [3] pas de variation | [4] baisse modérée | [5] nette baisse | [6] nspp |
|---------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Micro | 0,0% | 16,7% | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Petite | 2,6% | 35,9% | 41,0% | 2,6% | 0,0% | 17,9% |
| Moyenne | 3,3% | 50,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 6,7% |
| Grande | 0,0% | 28,6% | 57,1% | 4,8% | 0,0% | 9,5% |

Les participants pouvaient en outre chiffrer en pourcentage la variation des cotisations aux assurances sociales. 73,8% des participants ayant indiqué une variation du montant des cotisations sociales n'ont pas répondu à cette question.

On constate une augmentation moyenne de 2,2%.

Voici comment varie cette moyenne selon la taille du participant.

| | en % |
|---------|------|
| Micro | 3,5 |
| Petite | 2,9 |
| Moyenne | 1,1 |
| Grande | - |

5.5 Frais de services de conseil

5.5.1 Besoins actuels d'assistance

Les participants devaient indiquer s'ils avaient besoin d'une assistance extérieure pour remplir l'actuel certificat de salaire.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|-------|-------|------|
| 13,9% | 85,2% | 0,9% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|-------|-------|------|
| Micro | 5,6% | 94,4% | 0,0% |
| Petite | 7,7% | 89,7% | 2,6% |
| Moyenne | 23,3% | 76,7% | 0,0% |
| Grande | 19,0% | 81,0% | 0,0% |

5.5.2 Besoins d'assistance à l'avenir

Les participants devaient indiquer s'ils auraient à l'avenir besoin d'une assistance extérieure pour remplir le NCS.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de réponses.

| | | |
|------------|------------|-------------|
| Oui | Non | nspp |
| 24,1% | 71,3% | 4,6% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | | |
|---------|------------|------------|
| | Oui | Non |
| Micro | 11,1% | 88,9% |
| Petite | 23,1% | 71,8% |
| Moyenne | 30,0% | 63,3% |
| Grande | 28,6% | 66,7% |

Les participants pouvaient également indiquer pourquoi ils auraient besoin d'une assistance extérieure à l'avenir. 15,4% des participants ayant répondu qu'ils en auraient besoin n'en ont pas indiqué les raisons.

Voici les raisons ayant été citées :

- certaines questions spécialisées / de détail
- contrôle périodique
- assistance technique / adaptation logicielle
- contrôle
- classement des types des coûts
- responsabilité employeur
- définition les types de salaires
- comptabilité salariale externe

5.5.3 Variation des besoins d'assistance extérieure

Les participants devaient indiquer s'ils auraient besoin de plus ou moins d'assistance extérieure (sans compter les besoins ponctuels pour la mise en place).

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (nettement plus [1] / un peu plus [2] / inchangé [3] / un peu moins [4] / nettement moins [5] / ne se prononce pas [6]) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| | | | | | |
|----------------|-------------|------------|--------------|-----------------|------------|
| [1] | [2] | [3] | [4] | [5] | [6] |
| nettement plus | un peu plus | inchangé | un peu moins | nettement moins | nspp |
| 0,0% | 17,6% | 60,2% | 0,0% | 0,9% | 21,3% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | | | | | | |
|---------|----------------|-------------|------------|--------------|-----------------|------------|
| | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] | [6] |
| | nettement plus | un peu plus | inchangé | un peu moins | nettement moins | nspp |
| Micro | 0,0% | 11,1% | 61,1% | 0,0% | 0,0% | 27,8% |
| Petite | 0,0% | 15,4% | 61,5% | 0,0% | 0,0% | 23,1% |
| Moyenne | 0,0% | 30,0% | 53,3% | 0,0% | 3,3% | 13,4% |
| Grande | 0,0% | 9,5% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 23,8% |

Les participants pouvaient en outre chiffrer la variation des coûts. 70,0% des participants qui annoncent une variation des frais de conseil ne l'ont pas chiffrée.

On a calculé le coût supplémentaire moyen par employé. Il s'élève à 3,70 CHF.

5.6 Questions finales

5.6.1 Satisfaction

Les participants devaient indiquer s'ils étaient satisfaits du NCS.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque appréciation proposée (notes de 1 à 5, 5 signifiant « très satisfait ») dans le nombre total de questionnaires retournés.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|-------------|----------|-----------|----------|----------------|-------------|
| Insatisfait | | Satisfait | | Très satisfait | |
| 3,7% | 5,6% | 36,1% | 38,0% | 7,4% | 9,2% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nspp |
|---------|-------------|----------|-----------|----------|----------------|-------------|
| | Insatisfait | | Satisfait | | Très Satisfait | |
| Micro | 5,6% | 0,0% | 22,2% | 33,3% | 27,8% | 11,1% |
| Petite | 5,1% | 2,6% | 35,9% | 38,5% | 2,6% | 15,3% |
| Moyenne | 3,3% | 13,3% | 40,0% | 30,0% | 6,7% | 6,7% |
| Grande | 0,0% | 4,8% | 42,9% | 52,4% | 0,0% | 0,0% |

5.6.2 Adéquation entre logiciel utilisé et NCS

Les participants devaient indiquer s'ils pouvaient compléter le NCS avec leur logiciel.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|------------|------------|-------------|
| 75,0% | 17,6% | 7,4% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|------------|------------|-------------|
| Micro | 44,4% | 22,2% | 33,4% |
| Petite | 74,4% | 25,6% | 0,0% |
| Moyenne | 80,0% | 13,3% | 6,7% |
| Grande | 95,2% | 4,8% | 0,0% |

5.6.3 Lancement en 2007

Les participants devaient indiquer s'ils étaient prêts pour le lancement du NCS en 2007.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|------------|------------|-------------|
| 69,4% | 24,1% | 6,5% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|------------|------------|-------------|
| Micro | 77,8% | 11,1% | 11,1% |
| Petite | 66,7% | 28,2% | 5,1% |
| Moyenne | 63,3% | 30,0% | 6,7% |
| Grande | 76,2% | 19,0% | 4,8% |

5.6.4 Problèmes techniques particuliers de mise en place

Les participants devaient indiquer s'ils avaient rencontré des problèmes techniques particuliers lors de la mise en place.

Le tableau ci-dessous indique la part de chaque réponse proposée (oui / non / ne se prononce pas) dans le nombre total de questionnaires retournés.

| Oui | Non | nspp |
|------------|------------|-------------|
| 9,3% | 75,0% | 15,7% |

Voici comment varient ces pourcentages selon la taille du participant.

| | Oui | Non | nspp |
|---------|------------|------------|-------------|
| Micro | 5,6% | 88,8% | 5,6% |
| Petite | 7,7% | 74,4% | 17,9% |
| Moyenne | 10,0% | 70,0% | 20,0% |
| Grande | 14,3% | 71,4% | 14,3% |

Les participants pouvaient aussi indiquer les raisons de leurs problèmes techniques particuliers de mise en place. 10% des participants ayant signalé de tels problèmes n'ont pas répondu à cette question.

Voici les raisons citées:

- le constructeur du logiciel n'a pas pu livrer les programmes au 1^{er} janvier 2006
- gestion soignée des types de salaires
- erreur de programmation
- mise à jour et adaptation de serveur nécessaire
- impossible de lire la nouvelle mise à jour
- aucune assistance fournie par le vendeur du logiciel
- développements supplémentaires personnels nécessaires car le constructeur du logiciel de la CSI n'avait reçu aucune instruction précise et a donc refusé de développer divers aspects.

6 Journée d'échange

La journée d'échange avait pour but de

- recueillir des propositions d'amélioration, de simplification, etc. concernant le NCS ;
- échanger des réflexions sur l'adaptation du NCS à la pratique ;
- montrer comment remplir le questionnaire.

Les thèmes abordés par les 5 groupes germanophones et le groupe francophone correspondaient à la structure du questionnaire.

1. Utilisation du NCS / frais de mise en place
2. Tâches administratives
3. Charge fiscale des salariés
4. Charge fiscale des entreprises
5. Frais de services de conseil

Les groupes étaient animés conjointement par des représentants des entreprises et des représentants des autorités. Les résultats de la journée d'échange correspondent pour une grande part aux résultats de l'enquête (questionnaire). Comme les résultats de l'enquête sont plus représentatifs pour l'évaluation de la phase expérimentale que ceux de la journée d'échange, ceux-ci ne sont publiés qu'en appendice (point 9.1).

7 Interprétation

7.1 Récapitulatif des coûts et des charges

Plusieurs questions demandaient aux participants de chiffrer les charges financières¹⁷ en francs et le temps de travail¹⁸ en heures que représente ou représentera le NCS. Le tableau ci-après présente de manière synthétique les chiffres fournis par les participants selon leur taille. Certaines questions¹⁹ ne s'adressaient pas à tous les participants. Les réponses ont été pondérées en conséquence. Pour ce qui est de la charge fiscale des salariés, on a admis qu'elle se montait à 25%. Il faut savoir toutefois que la hausse du salaire net suite à la déclaration du montant de la part privée au véhicule de fonction n'induit pas nécessairement une hausse de l'impôt, car elle évite la reprise actuelle en procédure de taxation. Les chiffres indiqués dans le tableau n'en tiennent pas compte. Le tableau n'indique pas les coûts de recours à des services de conseils en vue de l'agrément d'un règlement pour frais, car ces frais ne sont pas liés au NCS. Le besoin qu'ont les entreprises de faire agréer un règlement pour frais est indépendant du NCS.

| | | Par employé | | Par P | |
|----------------|---------------------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|
| | | en CHF | en h | en CHF | en h |
| Micro | Mise en place | 271,30 | 2,9 | 1 657,70 | 17,7 |
| | Tâches administratives | | 0,1 | | 4,5 |
| | Charge fiscale salarié | 78,90 | | | |
| | Charge fiscale entreprise | | | | |
| | Frais de conseil | 33,00 | | 264,00 | |
| | | 383,20 | 3,00 | 1 921,70 | 22,20 |
| Petite | Mise en place | 89,00 | 5,6 | 2 254,40 | 34,7 |
| | Tâches administratives | | 0,3 | | 8,2 |
| | Charge fiscale salarié | 163,40 | | | |
| | Charge fiscale entreprise | | | | |
| | Frais de conseil | 15,30 | | 352,00 | |
| | | 267,70 | 5,90 | 2 606,40 | 42,90 |
| Moyenne | Mise en place | 57,30 | 0,9 | 7 660,00 | 61,0 |
| | Tâches administratives | | 0,8 | | 26,9 |
| | Charge fiscale salarié | 42,90 | | | |
| | Charge fiscale entreprise | | | | |
| | Frais de conseil | 2,00 | | 968,00 | |
| | | 102,20 | 1,70 | 8 628,00 | 87,90 |
| Grande | Mise en place | 1,80 | 0,0 | 4 373,70 | 109,0 |
| | Tâches administratives | | 0,0 | | 27,6 |
| | Charge fiscale salarié | 4,00 | | | |
| | Charge fiscale entreprise | | | | |
| | Frais de conseil | 0,20 | | 528,00 | |
| | | 6,00 | 0,00 | 4 901,70 | 136,60 |

Ces chiffres doivent parfois être relativisés, car la base de calcul était parfois très réduite. Ils n'en témoignent pas moins du fait que les coûts horaires et financiers augmentent particulièrement lors de la mise en place du NCS. La mise en place du NCS a tendance à coûter plus cher aux micro-

¹⁷ Questionnaire questions 1.1.3, 1.3.2, 1.3.3, 3.4 et 5.3

¹⁸ Questionnaire questions 1.1.2, 1.3.1, 1.3.4 et 2.2.1

¹⁹ Questionnaires questions 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 2.2.1 et 5.3

entreprises qu'aux grandes entreprises, car ces dernières peuvent répartir les coûts sur un plus grand nombre d'employés. Les participants estiment que ce coût est supportable, voire négligeable.

7.2 Mise en place

Le coût moyen de mise en place s'élève à 1'657,70 francs au sein des micro-entreprises, 2'254,40 dans les petites, 7'660 francs dans les moyennes et 4'373,70 dans les grandes entreprises.

L'augmentation du temps de travail est faible, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Seuls 3,7% des participants estiment que le coût d'acquisition du savoir-faire est excessif, contre 83,3% qui le juge négligeable ou supportable. De même, 70,1% des participants estiment que le coût d'informatisation est négligeable ou supportable. Voici les frais d'acquisition de nouveaux logiciels et de formation qu'ont dû engager les 6 participants estimant que le coût d'informatisation était excessif (les chiffres entre parenthèses correspondent au temps de travail supplémentaire nécessaire): 112,20 francs (18 heures), 51,70 francs (10 heures), 180 francs (nspp), 17,50 (80 heures), 250 francs (5 heures) et 204,30 (5 heures).

Le coût de la mise en place du NCS peut être considéré comme minime.

7.3 Charge administrative

Plus de 90% des participants jugent que le NCS, la directive et le guide résumé sont tout à fait clairs. 44,4% des participants (voire 55% des micro et petites entreprises) n'ont besoin que du guide résumé pour remplir leurs certificats de salaire. 46,3% des participants disent que les formalités administratives resteront inchangées par rapport à l'actuel certificat de salaire. 40,7% des participants s'attendent à un léger surcroît de travail et seulement 8,3% à une nette augmentation du travail administratif.

D'après les (rares) participants s'étant prononcés, cette hausse reste raisonnable.

Cette analyse ne tient toutefois aucun compte de l'éventuel surcroît de travail qui résulterait de l'établissement correct de l'actuel certificat de travail. Le droit n'ayant subi aucune modification de fond, on peut supposer que le surcroît de travail serait à peine perceptible si l'actuel certificat de salaire avait toujours été rempli correctement.

7.4 Charge fiscale des salariés

42,6% des participants disent qu'ils ne déclarent pas plus d'éléments que dans l'actuel certificat de salaire. Ils sont 46,3% à devoir en déclarer plus et 7,4% à en déclarer moins. La déclaration de ces éléments engendre chez 45,4% des participants une hausse du salaire net de leurs employés.

Les éléments supplémentaires que les participants disent avoir à déclarer dans le NCS auraient déjà dû l'être dans l'actuel certificat de salaire. Le NCS n'est donc pas nécessairement à l'origine d'une hausse de l'impôt des salariés.

La hausse moyenne par employé du montant déclaré sur le certificat de salaire s'élève à 61,60 francs en comptant la part privée à la voiture de fonction. Il faut donc relativiser la hausse de 3,2 points de pour cent de la part privée à la voiture de fonction à déclarer, car le salaire net n'augmente que de 61,60 francs compte tenu de tous les autres éléments. Notons en outre que la déclaration de la part privée à la voiture de fonction n'augmente pas nécessairement l'impôt, car elle évite la reprise correspondante actuelle en procédure de taxation.

Pour une charge fiscale moyenne de 25%, une augmentation de 61,60 francs du salaire net par employé se traduirait par une hausse d'impôt de 15 francs environ, ce qui est négligeable. Soulignons en outre qu'aux termes du chiffre marginal 72 de la directive, de nombreuses prestations de l'employeur ne doivent plus être déclarées dans le certificat de salaire. C'est le cas par ailleurs des cotisations

patronales aux assurances collectives. Cela se traduit par une baisse non négligeable de l'impôt des salariés.

7.5 Charge fiscale des entreprises

50,9% des participants disent que le NCS n'a aucune incidence sur le montant des cotisations aux assurances sociales, contre 37,1% affirmant qu'il entraîne une augmentation.

La hausse des cotisations aux assurances sociales s'explique certainement par le fait que les éléments devant d'ores et déjà être déclarés dans l'actuel certificat de salaire ne le sont pas tous. Si l'actuel certificat de salaire était correctement rempli, le NCS ne se traduirait pas nécessairement par une hausse des charges patronales.

Rappelons ici encore (Cf. point 7.4) qu'aux termes du chiffre marginal 72 de la directive, de nombreuses prestations de l'employeur ne doivent plus être déclarées dans le nouveau certificat de salaire. C'est le cas par ailleurs des cotisations patronales aux assurances collectives. Cela se traduit par un allègement pour l'employeur.

7.6 Frais de recours à des services de conseil

13,9% des participants recourent à de l'assistance extérieure pour remplir l'actuel certificat de salaire. Ce pourcentage s'élève à 24,1% avec le NCS.

D'après les informations fournies par les participants (Cf. point 5.5.2), on peut s'attendre à une baisse, car il s'agit de frais ponctuels liés à la mise en place du NCS.

7.7 Date d'introduction

69,4% des participants se disent prêts à utiliser le NCS pour attester les salaires 2007.

En allemand, la question était formulée de telle sorte qu'il est difficile de savoir si les 24,1% affirmant ne pas être prêts voulaient dire qu'ils n'étaient pas prêts au moment de l'enquête ou qu'ils ne seraient effectivement pas en mesure de réaliser les adaptations nécessaires avant la date du lancement le 1^{er} janvier 2007.

7.8 Récapitulatif de l'interprétation

Voici un récapitulatif des enseignements dégagés par la phase expérimentale.

1. La mise en place du NCS a un certain coût. Moins de 30% des participants, principalement des grandes entreprises, ont dû recourir à des conseillers externes. Une grande majorité juge toutefois que le coût de recours à des services de conseil et les frais internes et externes d'acquisition du savoir-faire sont supportables. Plus de la moitié des entreprises qui remplissaient manuellement les certificats de salaire jusque-là envisagent d'informatiser la procédure. Près d'un tiers de ces entreprises ne savaient pas que les autorités fiscales distribuaient gratuitement une application pour remplir le NCS, application qui est principalement adaptée aux PME. Une grande majorité des entreprises estiment que les coûts d'adaptation de l'informatique sont supportables, voir négligeables, seules quelques entreprises les jugeant excessifs.
2. Dans près de la moitié des entreprises, quelle que soit leur taille, l'utilisation du NCS génère plus de travail de comptabilité salariale. Cette charge supplémentaire reste cependant dans des proportions raisonnables. Globalement, le nouveau formulaire, la directive et le guide résumé relatif au NCS sont jugés compréhensibles, voire très clairs. L'enquête révèle néanmoins que le NCS est

l'occasion pour de nombreuses entreprises (près de la moitié des réponses) de faire agréer leur règlement des remboursements de frais par les autorités fiscales. Certaines de ces entreprises avaient déjà fait agréer un tel règlement. Cette tendance s'explique vraisemblablement en partie par le débat engagé avec l'instauration du NCS relatif à la déclaration exhaustive et correcte de tous les éléments salariaux et à la prise de conscience de n'avoir jusque-là pas correctement rempli l'actuel certificat de salaire. La recherche d'une certaine sécurité juridique y est certainement aussi pour quelque chose. L'agrément représente certaines démarches administratives qui restent cependant limitées pour les entreprises qui disposent déjà d'un règlement des remboursements de frais et n'ont plus qu'à l'adapter et à le faire agréer.

3. Près de la moitié des entreprises interrogées indique que le salaire net imposable de leur personnel augmentera. Cela ne se traduira toutefois pas nécessairement par une hausse d'impôt pour les salariés, car la différence est actuellement ajoutée ultérieurement dans le cadre de la procédure de déclaration d'impôt lorsque le certificat de salaire est incomplet. Les frais de formation et de perfectionnement sont les éléments les plus souvent cités. En ce qui concerne la part privée à la voiture de fonction, on a constaté une augmentation significative de la part privée à déclarer ces dernières années. Une partie de l'augmentation d'impôt devrait toutefois s'expliquer par le fait que les certificats de salaires n'étaient jusque-là pas correctement complétés.
4. Un peu plus d'un tiers des participants table sur une augmentation des cotisations aux assurances sociales avec le NCS. Cette question est finalement étroitement liée à la définition du salaire net imposable.
5. Un petit quart des participants affirme qu'il aura à l'avenir besoin d'une assistance extérieure pour compléter le NCS, en particulier pour certaines questions pratiques et de détail ainsi que pour des adaptations logicielles. Les frais de conseil à la mise en place sont en général jugés supportables. Les frais de conseil après mise en place sont jugés modestes. La plus grande part des coûts de conseil est imputable aux services fournis pour obtenir l'agrément des règlements de remboursement de frais.

La majorité des participants se disent satisfaits du NCS. A peine 10% se disent insatisfaits. Concernant la date du lancement général et obligatoire du NCS, près d'un quart des participants affirme ne pas être encore prêt pour le lancement en 2007.

8 Recommandation

Au vu des enseignements fournis par la phase expérimentale, l'AGLA présente les recommandations suivantes au comité de la CSI :

1. Lancer l'utilisation du NCS pour déclarer les salaires 2007/
Les entreprises peuvent exceptionnellement être autorisées à utiliser encore l'actuel certificat de salaire
 - 1.1 pour les certificats attestant des salaires de l'année 2007 et devant être délivrés en 2007
 - 1.2 si l'entreprise ne peut pas utiliser le nouveau certificat de salaire pour déclarer les salaires 2007 en raison de problèmes techniques

Sauf exception visée au point 1.1 ci-dessus, les autorités fiscales distribueront exclusivement le nouveau formulaire de certificat de salaire pour déclarer les salaires de l'année 2007.
2. La part privée à la voiture de fonction doit être plafonnée à 0,8% par mois du prix d'achat de la voiture de fonction, hors TVA. Seul le montant doit être modifié dans la directive.
3. La traduction française de la directive relative à l'établissement du certificat de salaire doit être révisée.
4. Le comité de la CSI doit veiller à l'introduction, sans modification du droit en vigueur, d'une pratique nationale uniforme et souple concernant la déductibilité des frais de formation et de perfectionnement comme frais de perfectionnement. Afin de clarifier la question, il doit en outre s'engager à faire inscrire une telle réglementation dans la législation.

GRUPE DE TRAVAIL CERTIFICAT DE SALAIRE

Erwin Widmer, Président

9 Appendice

9.1 Résultat de la journée d'échange

Utilisation du NCS /frais de mise en place

Les participants ont acquis le savoir-faire de manière autonome, en suivant parfois des cours d'une demi-journée ou d'une journée entière. Le coût en a été jugé relativement faible.

Dans la plupart des cas, l'établissement des CS est déjà informatisé, ce qui aura tendance à se répandre.

A part un, les participants ont tous mis à jour le logiciel dont ils disposaient déjà pour introduire le NCS. Dans certains cas, la mise à jour n'était pas encore nécessaire et n'a été réalisée qu'en raison du NCS, ce qui a représenté des coûts de mise en place un peu plus élevés. En général, le coût de mise en place a été jugé faible ou raisonnable. L'assistance extérieure a pris entre 0,5 et 2 jours, ce qui correspond à une fourchette de prix allant de 1'000 CHF à 5'000 CHF. Le temps de travail consacré en interne a été enregistré comme du « temps de travail usuel ».

L'actualisation des données des employés a été qualifiée de faisable. Elle doit représenter entre 2 à 3 heures pour 100 employés.

L'utilisation du NCS a incité certaines entreprises à faire agréer un règlement des remboursements de frais, ce qui a représenté un coût ponctuel. Les entreprises ont souvent eu recours à des conseillers extérieurs.

Recommandations des participants:

- Directive, Cm 52: définir la notion de « justificatif correspondant aux décomptes de la taxe sur la valeur ajoutée ».
- Directive, Cm 58: préciser la notion de « dépenses ponctuelles » de moins de 50 francs.

Tâches administratives

La directive est claire mais devrait être complétée par des exemples et des renvois au règlement des remboursements de frais.

L'estimation du temps consacré aux formalités administratives après la mise en place du NCS est très variable, certains jugeant qu'il est inchangé, tandis que d'autres notent une hausse ou une baisse. Globalement la variation est plutôt insignifiante pour autant que les règles concernant le NCS ne changent pas sans arrêt. Il y a plus de formalités lorsqu'il faut déclarer des frais de formation et de perfectionnement. C'est vrai aussi pour les employés. La déclaration des frais de repas de midi des employés des services commerciaux est parfois jugée impraticable.

Recommandations des participants:

- simplification de la déclaration des frais de formation
- publication de documentation complémentaire pour établir le NCS des expatriés
- augmentation des barèmes d'indemnisation de frais pour l'étranger
- comme l'AVS, les autorités fiscales devraient régulièrement communiquer les nouveautés en matière de NCS aux entreprises intéressées.

- Les prestations irrégulières (NCS rubrique 3) et les prestations en capital (NCS rubrique 4) devraient être déclarées distinctement du salaire brut.

Charge fiscale des salariés

Les sommes en numéraire ou chèques-repas d'une valeur de plus de 180 francs remis pour les repas pris au cours de déplacement et qui n'étaient pas déclarés jusqu'ici engendrent de petites augmentations pour le personnel; il en va de même de la nouvelle réglementation de la part privée à la voiture de fonction (1% du prix d'achat par mois).

Il y a un petit problème car les autorités fiscales ne traitent pas toutes de la même manière les frais de formation et de perfectionnement. Il peut y avoir une augmentation de la charge lorsque les contributions aux frais de formation sont déclarées alors qu'elles ne l'étaient pas auparavant et que les autorités fiscales les considèrent comme des frais de formation et non comme des frais de perfectionnement.

Recommandations des participants:

- préciser comment déclarer les contributions patronales aux assurances collectives sur le NCS
- trouver une meilleure solution législative ou appliquer avec souplesse la même pratique fiscale dans tous les cantons
- les cotisations salariales à l'assurance genevoise ou vaudoise d'indemnités journalières en cas de maternité devraient pouvoir apparaître clairement et ne pas seulement figurer à la rubrique « Observations » sous chiffre 15.

Charge fiscale des entreprises

On constate d'une manière générale que les autorités AVS adoptent de plus en plus les critères stricts des autorités fiscales, ce qui entraîne une augmentation des cotisations. Il y aurait en outre une insécurité croissante, car l'incidence des appréciations fiscales sur les cotisations AVS ne serait pas toujours claire (frais de formation, franchises pour les cadeaux).

La charge fiscale augmente entre autre

- en raison de la nouvelle pratique en matière de part privée à la voiture de fonction
- en raison des frais de formation à déclarer
- car les allocations forfaitaires pour frais seraient toujours plus difficiles à appliquer

Frais de conseil

De manière générale, les frais de conseil nécessaires à la mise en place du NCS sont considérés comme modestes à raisonnables, soit convenables ou acceptables. Après mise en place, ils sont considérés comme modestes. Le coût le plus élevé est imputable aux conseils relatifs aux règlements des remboursements de frais.

Recommandations des participants:

- mise en place de hotlines par les autorités fiscales pour organiser des conseils rapides et surtout fiables sur les questions liées au NCS
- les cantons devraient apprécier les règlements des remboursements de frais selon les mêmes critères, surtout pour les groupes ayant des sociétés dans divers cantons
- le code à barres devrait bientôt être communiqué aux entreprises informatiques

9.2 Nouveau certificat de salaire - organisation de la phase expérimentale

Voir: <http://www.steuerkonferenz.ch/pdf/Konzept-a7.pdf>

9.3 Questionnaire sur l'introduction du nouveau certificat de salaire (NCS)

Voir: <http://www.steuerkonferenz.ch/pdf/Fragebogen-a8-p-f.pdf>

9.4 Certificat de salaire

Voir: http://www.steuerkonferenz.ch/pdf/2005_11LohnA-3-dfi_15-09-04_frm.pdf

9.5 Directive relative à l'établissement du certificat de salaire et de l'attestation de rentes²⁰

Voir: http://www.steuerkonferenz.ch/pdf/Lang_Guide_NLA_050601_2a.pdf

9.6 Guide résumé d'établissement du certificat de salaire²¹

Voir: http://www.steuerkonferenz.ch/pdf/Kurz_Guide_NLA_050601.pdf

²⁰ Version 3, teneur du 1^{er} juin 2005

²¹ Version 3, teneur du 1^{er} juin 2005