

SALAIRES: PEUT-ON RETENIR?

Ce que dit vraiment la loi

Page 2

TVA ET RISQUES

Éviter les erreurs

Page 5

GESTION DES RISQUES

Mieux anticiper

Page 8

FLUX FINANCIERS

Bonne classification

Page 10

TVA EN LIGNE

Nouvelle solution 2026

Page 12



LE THÈME DU MOIS

RETENUES SUR SALAIRE

Jusqu'où peut aller l'employeur?

ÉDITORIAL

**Chère Lectrice, cher Lecteur,**

Dans un environnement économique et réglementaire en constante évolution, les entreprises doivent concilier rigueur, conformité et efficacité opérationnelle.

La gestion des salaires en est un exemple concret. La retenue sur salaire, bien qu'exceptionnelle, reste un instrument encadré dont l'application exige une bonne maîtrise des bases légales et des limites fixées.

La TVA demeure également un domaine sensible. En tant qu'impôt reposant sur l'auto-évaluation, elle nécessite une attention particulière afin d'identifier les risques à un stade précoce et d'éviter des conséquences financières importantes.

Parallèlement, la gestion des risques prend une importance croissante. Dans un contexte incertain, les entreprises doivent être capables d'identifier rapidement les menaces et de comprendre les biais qui peuvent influencer leur perception.

La distinction entre les flux constituant une contre-prestation et ceux qui n'en sont pas une reste une source fréquente d'erreurs. Une classification correcte est essentielle pour garantir un traitement fiscal conforme.

Enfin, les évolutions numériques, notamment en matière de décompte TVA, imposent une adaptation continue des pratiques.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et utile.

Birgitt Bernhard, rédactrice

RETENUE SUR LE SALAIRE

La retenue sur le salaire constitue une exception à l'obligation faite à l'employeur de verser l'intégralité du salaire. Cet article vous expose les conditions dans lesquelles une retenue sur le salaire est autorisée, les limites juridiques auxquelles elle est soumise, la manière dont elle peut être mise en œuvre et l'importance pratique qu'elle revêt encore aujourd'hui.

■ Par Jannine Rüegg et Michèle Stutz

Un aperçu pratique

L'obligation de verser le salaire est l'obligation principale de l'employeur; elle est la contrepartie directe de l'obligation de travailler du salarié, ce qui signifie que l'employeur est en principe tenu de verser l'intégralité du salaire convenu dans les délais impartis. Des dérogations à cette règle ne sont admises que dans des cas exceptionnels très limités. La «retenue sur le salaire» constitue une telle exception: elle permet à l'employeur, sous certaines conditions, de ne pas verser la totalité du salaire dû le jour du paiement et d'en retenir une partie (art. 323a al. 1 CO). Selon les modalités, on distingue trois formes de retenue.

Retenue de garantie: le contrat de travail peut donner lieu à des créances à l'encontre des travailleurs pour diverses raisons, par exemple en cas d'abandon immédiat du poste de travail, de demandes de remboursement de vacances surnuméraires ou d'obligations de remboursement des frais de formation continue. Bien que la retenue sur salaire soit surtout adaptée aux créances de faible montant en raison des limites légales qui lui sont imposées (cf. ci-dessous), elle offre néanmoins à l'employeur, en cas de litige, un accès immédiat et simple à une garantie déjà existante.

Décompte de retenue: dans le cas d'un salaire à l'heure, aux pièces ou à la tâche, il n'est pas toujours possible de calculer avec exactitude le montant du salaire dû le jour du paiement. Afin de compenser les trop-perçus ou les moins-perçus, il peut être judicieux de retenir une partie du salaire prévisionnel.

Peine conventionnelle: dans ce cas de figure, la retenue ne sert pas à garantir une créance de l'employeur, mais à garantir l'exécution du contrat par le travailleur. Si ce dernier manque à ses obligations contractuelles, la retenue accumulée jusqu'alors revient à l'employeur à titre de peine conventionnelle, sans que celui-ci ait à prouver un préjudice concret. La particularité, par rapport à une peine conventionnelle «usuelle», réside dans le fait qu'aucun montant fixe n'est convenu: l'employeur peut conserver la retenue disponible à ce moment-là.

Même sous cette forme, les exigences générales du droit du travail relatives aux peines conventionnelles en cas de violation du contrat pendant la durée de la relation de travail doivent toutefois être respectées. Une telle clause ne doit notamment pas entraîner un alourdissement illicite de la responsabilité à la charge des travailleurs. La peine conventionnelle doit être conçue comme une simple sanction à caractère disciplinaire, les manquements sanctionnés devant être décrits de manière claire et nette: les formulations générales telles que «en cas de violation du présent contrat» ne satisfont donc pas au principe de précision. Il est également nécessaire que le montant de la peine soit déterminé et proportionné. En outre, la sanction ne doit pas revêtir un caractère de dommages-intérêts, c'est-à-dire qu'il convient d'éviter des formulations telles que «... sous réserve de dommages-intérêts supplémentaires».

Conditions et limites de la retenue sur le salaire

Une retenue sur le salaire n'est autorisée que si

LA TVA DANS LA PRATIQUE: IDENTIFIER LES RISQUES À UN STADE PRÉCOCE

La TVA est un impôt à auto-évaluation calculé sur le chiffre d'affaires. Les erreurs ont donc des conséquences importantes. Évitez les écueils et maîtrisez vos risques!

■ Par Stefan Züst

Généralités sur la TVA

Comme on le sait, la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) est un impôt général sur la consommation fonctionnant selon le système de l'impôt net à toutes les étapes avec déduction de l'impôt préalable dans le cadre d'une procédure d'autoliquidation, dans laquelle l'entreprise doit déclarer elle-même la TVA sur le chiffre d'affaires réalisé et peut déduire de sa dette fiscale l'impôt préalable supporté dans le domaine imposable. Le chiffre d'affaires constituant la base d'imposition, les erreurs (systématiques) peuvent rapidement coûter cher.

Les autorités fiscales ne procèdent pas à un contrôle systématique et détaillé des décomptes TVA à remettre périodiquement. Un contrôle de la TVA n'est effectué que sporadiquement dans des cas particuliers, les cinq dernières périodes fiscales étant alors vérifiées. Un intérêt moratoire de 4,5 % actuellement est prélevé sur les éventuelles créances fiscales supplémentaires à compter de leur échéance. En cas de redressement fiscal par les autorités, il est également discutable, selon la nature du chiffre d'affaires, si la TVA peut encore être refacturée a posteriori aux clients.

Dans des situations simples, où une entreprise ne réalise qu'un seul type de chiffre d'affaires exclusivement auprès de clients sur le territoire national, la qualification au regard de la TVA est généralement relativement simple. Le nœud du problème réside toutefois souvent dans les détails et les questions de délimitation. Prenons l'exemple d'une menuiserie pour montrer que la question se complique immédiatement lorsque celle-ci fournit d'autres prestations en plus de la fabrication de meubles (par exemple, l'exploitation d'une cantine pour les collaborateurs ou des tiers, ou des travaux de montage). Si, à partir

des fonds ainsi libérés, la menuiserie construit également des immeubles à usage d'habitation, négocie des produits financiers ou accorde des prêts, l'entreprise réalise des prestations exonérées d'impôt qui entraînent une correction de l'impôt préalable en raison d'une utilisation mixte. Cet article vise à attirer l'attention, de manière générale, sur les problèmes les plus courants et à aider ainsi à minimiser et à éviter les risques.

Problèmes de qualification des différentes opérations

Toutes les opérations effectuées doivent être examinées au regard de la TVA. Une qualification correcte peut avoir des conséquences importantes, notamment parce que les clients qui réalisent exclusivement des opérations exonérées de TVA ou qui ne sont pas eux-mêmes assujettis à la TVA ne peuvent pas faire valoir la TVA facturée en tant qu'impôt préalable. Dans le secteur financier notamment, il n'est pas toujours facile de déterminer s'il s'agit de prestations d'intermédiation exonérées ou de prestations de conseil imposables. De plus, dans le secteur de la santé, les prestations ne sont exonérées de l'impôt que si elles servent à un traitement médical et sont fournies par des personnes habilitées à exercer ce traitement.

En raison des différences entre les procédures d'autorisation cantonales, il peut même y avoir des différences dans la qualification fiscale de la TVA selon le siège de l'entreprise.

De plus, la qualification des chiffres d'affaires est également déterminante pour l'application du taux d'imposition correct. Ainsi, les ventes de plats à emporter, en tant que vente d'articles de consommation courante, sont soumises au taux réduit de 2,6 %. Si le même menu est servi au client ou si le

prestataire met à disposition des possibilités de consommation telles que des tables hautes, cette vente est qualifiée de prestation de restauration, qui est imposable au taux normal de 8,1 %. Les délimitations sont souvent floues. Dans la plupart des cas, une taxe facturée à un taux trop bas ne peut plus être répercutée, car les prestations sont souvent fournies à une clientèle de passage.

Enfin, il convient également de déterminer si la contrepartie perçue constitue un chiffre d'affaires ou une contrepartie nulle. Ainsi, les bons d'achat purs sont considérés comme des moyens de paiement facturés à l'acheteur sans TVA. La comptabilisation de la TVA n'intervient alors qu'au moment de la fourniture effective de la prestation. Les subventions sont considérées comme des contreparties nulles et donnent lieu à une réduction de l'impôt préalable.

Exigences administratives: facturation, documentation et calcul

Le traitement de la TVA dans le système informatique du prestataire revêt également une importance cruciale. Les codes TVA correspondants doivent être configurés dans le système de manière que la taxe soit correctement facturée, déclarée et comptabilisée. Dans le cadre d'une activité de masse, les erreurs peuvent avoir des conséquences désastreuses.

Les factures doivent être conformes aux exigences de l'art. 26 LTVA, refléter correctement la transaction commerciale effective et indiquer correctement la TVA. Une TVA indue mais indiquée doit être payée. La correction d'une facture établie de manière erronée n'est possible, dans le délai de prescription, que par une notification avec accusé de réception (c'est-à-dire par courrier recommandé) adressée au destinataire de la prestation. L'expérience pratique montre