

# EXPERT INFO

Informations pratiques PME | numéro 2 | 2023

Votre Expert



PKF Fiduciaire SA, des spécialistes en comptabilité, audit, fiscalité ou de la législation du travail qui s'engagent à vos côtés et vous informent sur les sujets d'actualité qui vous concernent.



Sommaire	Page
<a href="#">Augmentation des taux de TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2024</a>	1
<a href="#">Fiscalité: télétravail CH-F</a>	2
<a href="#">Nouveau droit de la protection des données</a>	3
<a href="#">Jurisprudence concernant la part des vacances dans le salaire courant</a>	4

Augmentation des taux de TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2024

## Augmentation des taux de TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2024

### Qu'est-ce qui change?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de nouveaux taux de TVA s'appliqueront. Cette augmentation entraînera également une modification des taux de la dette fiscale nette et des taux forfaitaires. L'AFC a publié dans l'Info TVA 19 les principales modifications et informations liées à l'augmentation de la TVA.

### Facturation

Lors de la facturation, certains points doivent être pris en considération. En général, la date de la fourniture des prestations est déterminante pour le taux applicable, indépendamment de la date de facturation. Pour les prestations périodiques qui se poursuivent au-delà du 31 décembre 2023, les prestations doivent être présentées et décomptées au prorata jusqu'au 31 décembre 2023 avec l'ancien taux fiscal et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, avec le nouveau taux. Si les prestations ne sont pas réparties dans la facture, le montant total de celle-ci doit être décompté avec les nouveaux taux et le montant d'impôt trop élevé est dû.

Les commandes qui n'ont pas été achevées l'année précédente et qui ne seront facturées que dans la nouvelle année doivent être décomptées avec les anciens taux.

Les rabais et les ristournes sur les factures établies en 2023, mais créditées seulement en 2024, doivent être décomptés des anciens taux.

Les systèmes informatiques nécessitent également des adaptations. Il vaut la peine de discuter des adaptations suffisamment tôt avec son fournisseur informatique afin que les éventuelles factures puissent être décomptées avec le nouveau taux dès 2023.

### Impôt préalable et impôt sur les acquisitions

Concernant ces deux impôts, différents aspects doivent être pris en compte. Pour les prestations soumises à l'impôt sur les acquisitions, il faut se baser sur la date d'acquisition de la prestation et appliquer le taux de TVA correspondant avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pour l'impôt préalable, l'impôt mentionné sur la facture peut être déduit.

### Décompte de la TVA

Dans le décompte de la TVA du troisième trimestre ou du second semestre 2023, les nouveaux taux peuvent être appliqués pour la première fois. Si des prestations doivent déjà être facturées auparavant avec les nouveaux taux, elles seront déclarées dans un premier temps avec les anciens taux et pourront être corrigées à partir du troisième trimestre ou du second semestre. Si la correction n'intervient qu'au moment de la finalisation, un intérêt moratoire est dû.

### «En bref»

1. De nouveaux taux de TVA s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
2. La date de fourniture des prestations est déterminante pour le taux de TVA applicable.
3. Planifiez avec votre fournisseur suffisamment tôt les adaptations nécessaires dans le système comptable.

# Convention en vue d'éviter les doubles impositions entre la Suisse et la France Fiscalité en cas de télétravail

## Situation initiale

Pendant la pandémie de coronavirus, le télétravail s'est imposé, y compris dans les contextes internationaux. Les conventions en vue d'éviter les doubles impositions prévoient généralement que les revenus d'une activité lucrative dépendante sont imposés dans l'État où l'activité est exercée. Avec la généralisation du télétravail, le droit d'imposition est déplacé de l'État de domicile de l'employeur vers celui de l'employé. Pour la Suisse, cette évolution peut entraîner des pertes au niveau de l'imposition des revenus des personnes physiques. En outre, la France a introduit en 2019 l'impôt à la source sur les revenus d'activités lucratives dépendantes. Celui-ci doit également être prélevé par les employeurs étrangers si la France dispose d'un droit d'imposition sur le revenu d'activité lucrative en vertu de la convention contre la double imposition applicable. Toutefois, selon le droit français, les employeurs de travailleurs frontaliers au sens de la convention de 1983 ne sont pas soumis à ce prélèvement. D'autres employeurs suisses sont concernés, en particulier lorsque des collaborateurs domiciliés en France effectuent leurs tâches en télétravail. Cependant, si un employeur suisse prélevait l'impôt à la source français sur le salaire d'employés domiciliés en France, il contreviendrait à l'article 271 du code pénal suisse<sup>1</sup>.

C'est pourquoi, pendant la pandémie, la Suisse a conclu des accords amiables avec les pays limitrophes, dont la France. Ces accords stipulaient que le télétravail exigé à l'époque par la pandémie n'avait pas d'incidence sur le régime fiscal. Les accords amiables étaient valables pour une durée limitée; ceux conclus avec la France ont pris fin le 31 décembre 2022.

## Développements actuels

En raison de la popularité croissante du télétravail et afin d'éviter aux employeurs

suisses de devoir prélever l'impôt à la source français susmentionné, la Suisse et la France ont recherché une solution à long terme pour l'imposition du revenu issu du télétravail. Ils ont fixé les règles correspondantes dans un avenant à la convention contre la double imposition existante. Cet avenant doit encore être signé et ratifié. Dans l'intervalle, deux nouveaux accords amiables ont été conclus, lesquels prendront fin le 31 décembre 2024, si l'avenant est signé d'ici le 30 juin 2023. Les deux accords précisent les règles d'imposition en cas de télétravail. Par télétravail, on entend toute activité qui peut être exercée à distance pour le compte de l'employeur au moyen des technologies de l'information et de la communication dans l'État de résidence et non dans les locaux de l'employeur, même si ce travail aurait pu y être effectué. Une mission temporaire dans l'État de résidence ou dans un État tiers (p.ex. visite chez un client) d'une durée totale de dix jours maximum par an relève également du télétravail.

## Qui doit prélever l'impôt?

Le premier accord amiable porte sur les travailleurs frontaliers qui tombent sous le coup de l'accord conclu entre la France et les cantons de Berne, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure, de Vaud et du Valais. Sont considérés comme frontaliers les travailleurs qui retournent quotidiennement à leur domicile dans l'autre État, qui disposent d'une attestation de résidence et qui ne dépassent pas le nombre de jours de non-retour. Si des frontaliers résidant en France travaillent dans l'un de ces cantons, le télétravail, tant qu'il ne représente pas plus de 40% de l'activité, n'a aucune influence sur leur statut de frontalier ni sur les règles d'imposition du revenu: ces frontaliers sont imposés à leur domicile. Une réglementation spéciale est prévue pour le canton de Genève dans la mesure où il impose les frontaliers et

verse une compensation financière aux départements français concernés.

Le second accord amiable s'applique aux autres cantons. Dans ces situations, les revenus sont imposés dans l'État de domicile de l'employeur, lorsque le télétravail effectué dans l'État de résidence ne dépasse pas 40% du temps de travail. Toutefois, le travailleur peut être imposé dans son État de domicile s'il en fait la demande. Les deux accords prévoient que les employeurs doivent délivrer aux travailleurs concernés une attestation indiquant le nombre de jours de télétravail.

## «En bref»

1. Dans le sillage de la pandémie, le travail à domicile s'est également imposé dans des situations transfrontalières.
2. Dans un avenant à la convention contre la double imposition, la Suisse et la France ont désormais trouvé un accord sur l'imposition des revenus d'activité lucrative en cas de télétravail. Dans l'attente de sa ratification, deux accords amiables distincts s'appliquent aux travailleurs avec et sans statut de frontalier.
3. Dans tous les cas, le télétravail effectué par le travailleur doit être attesté par l'employeur.

<sup>1</sup> SR 311.0

## Prêt pour le nouveau droit de la protection des données?

### De quoi s'agit-il?

La loi révisée sur la protection des données et l'ordonnance adaptée sur la protection des données entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Cette révision vise à adapter le droit de la protection des données aux évolutions technologiques et à renforcer l'autodétermination relative à ses propres données. En outre, le droit suisse de la protection des données sera aligné sur les règles européennes, ce qui garantit la libre circulation des données avec l'Union européenne. Si les modifications de la loi apportent de nouveaux droits aux personnes physiques, elles imposent principalement de nouvelles obligations aux entreprises.

### Nouveau droit

La protection de la personnalité et des droits fondamentaux des personnes physiques qui font l'objet d'un traitement de données est au cœur du nouveau droit de la protection des données. Les personnes concernées devront désormais être informées, lors de chaque collecte de données – et non plus seulement, comme c'était le cas jusqu'à présent, pour les données dites sensibles –, du fait que des données sont collectées, à quelle fin et, le cas échéant, à quels destinataires elles sont transmises. Elles doivent être informées de l'identité et des données de contact du responsable de la collecte. C'est le seul moyen pour les personnes concernées de faire valoir leurs nouveaux droits: elles peuvent notamment demander la remise, l'effacement ou la rectification de leurs données. Généralement, cette communication se fait à l'aide d'une ou plusieurs déclarations relative à la protection des données qui doivent être adressées aux clients, collaborateurs et visiteurs du site Web.

### Nouvelles obligations

Les principales nouvelles obligations pour les entreprises sont les suivantes:

- Devoir élargi d'informer et de renseigner, p. ex. déclarations relatives à la protection des données,

- vis-à-vis des clients, des collaborateurs et des fournisseurs.
- Protection des données dès la conception («Privacy by design») et par défaut («Privacy by default»), p. ex. pré-réglage des cookies de telle sorte que seules les données absolument nécessaires soient collectées.
- Garantie de la sécurité des données par des mesures techniques et organisationnelles, p. ex. formation des collaborateurs en matière de sécurité informatique, restrictions d'accès factuelles et techniques.
- Création d'un registre des activités de traitement (les entreprises de moins de 250 collaborateurs sont exemptées de cette obligation, à condition qu'il n'y ait pas de risque élevé d'atteinte à la personnalité).
- Analyse d'impact relative à la protection des données personnelles à effectuer lorsque le traitement est susceptible d'entraîner un risque élevé pour la personnalité ou les droits fondamentaux de la personne concernée, p. ex., en cas de traitement intensif de données sensibles. Parmi les données considérées comme sensibles figurent désormais, outre les informations concernant la santé, la religion et la politique, les données génétiques et biométriques.
- Obligations étendues en matière de documentation et de preuve.
- Obligation d'informer le Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) en cas de violation de la sécurité des données (en cas de risque élevé), p. ex. perte de données due à une attaque informatique.

### Nécessité de légiférer?

Afin de pouvoir évaluer si les nouvelles dispositions légales sur la protection des données sont respectées, un inventaire des traitements de données s'impose: les entreprises doivent analyser où et quand elles traitent quelles données, comment, par qui et dans quel but, quels sont les risques qui y sont liés et quels sont les garde-fous internes à l'entreprise déjà en vigueur en ma-

tière de protection des données. Il convient de noter que la notion de «traitement» doit être entendue au sens large: elle désigne toute opération relative à des données de personnes physiques, notamment la collecte, l'enregistrement, la conservation, l'utilisation, mais aussi la modification, la communication et l'effacement de donnée. La règle générale est la suivante: plus une entreprise traite de données ou plus ces données sont «sensibles» au sens de la loi, plus les exigences en matière de protection des données sont élevées. L'inventaire permet d'identifier les lacunes en matière de protection des données et d'en déduire les mesures nécessaires.

### «En bref»

1. Le nouveau droit de la protection des données entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.
2. Les droits à l'autodétermination et à la protection des personnes physiques sont renforcés.
3. Les entreprises devraient vérifier qu'elles respectent les nouvelles exigences légales en matière de protection des données et, le cas échéant, prendre des mesures. Une vue d'ensemble des principales adaptations et d'autres informations utiles sont disponibles sur le site Internet du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT).

## Part des vacances dans le salaire courant en cas de plein temps: précision de jurisprudence

### Situation initiale

Selon l'article 329d du code des obligations (CO), l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances. Le but de cette disposition est de ne pas pénaliser les travailleurs pendant leurs vacances par rapport à leurs jours de travail. En outre, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. Jusqu'à présent, la jurisprudence a reconnu la possibilité de déroger à cette disposition en cas d'emploi irrégulier. Cette dérogation était motivée par le fait que le calcul du salaire correct en cas d'emploi irrégulier pouvait être extrêmement complexe et inacceptable pour l'employeur en raison des fluctuations du taux d'occupation. Dans de tels cas, la part des vacances est compensée par le salaire courant.

### Jurisprudence actuelle

La jurisprudence actuelle a été précisée par le Tribunal fédéral dans un arrêt du 30 janvier 2023 (4A\_357/2022) portant sur un recours contre une décision du Tribunal cantonal de Bâle-Campagne. Dans cette affaire, une employée qui travaillait auparavant à plein temps a intenté avec succès une action en justice contre son employeur et obtenu le paiement d'indemnités journalières, de vacances et de jours fériés perdues. Dans son recours, l'employeur reprochait au Tribunal cantonal de Bâle-Campagne d'avoir violé l'art. 329d CO en ne qualifiant pas l'emploi de la salariée d'irrégulier, dans le jugement, et en lui accordant des indemnités de vacances. L'employeur a fait valoir que le récapitulatif des heures de travail faisait

apparaître les fluctuations des heures de travail rémunérées et que l'on pouvait donc supposer que le taux d'occupation était irrégulier. Par conséquent, il était justifié de compenser exceptionnellement le salaire de vacances par les salaires courants. Le Tribunal cantonal n'a pas souscrit à cet argument.

Dans ses considérants, le Tribunal fédéral précise qu'une dérogation à l'art. 329d CO est soumise à certaines conditions matérielles et formelles. Une telle dérogation ne serait admise que s'il s'agissait d'un emploi irrégulier. S'il existe un contrat de travail écrit, la part de salaire correspondant aux vacances doit être clairement et explicitement délimitée. En outre, les différents décomptes de salaire doivent indiquer séparément le montant du salaire correspondant aux vacances. Une simple mention ne suffit pas pour répondre aux exigences requises. Si l'employeur ne respecte pas ces conditions, le salaire correspondant aux vacances doit également être versé pendant cette période. Une indemnisation avec le salaire courant ne doit être versée que dans des cas exceptionnels et de manière très restrictive, p. ex. lorsque le paiement pendant la période de vacances ne peut pas être effectué pour des raisons pratiques ou lorsqu'une activité à temps partiel est exercée auprès de différents employeurs. Au vu des offres actuelles de logiciels et de systèmes de saisie du temps de travail, il semble acceptable pour les employeurs de calculer le salaire de vacances même en cas de variations mensuelles, en particulier pour les emplois à plein temps. Le but protecteur de l'art. 329d CO serait vidé de sa substance

si, dans le cas d'un emploi à plein temps, il était possible de déroger à l'interdiction de compensation en raison de fluctuations du salaire dû.

### Important

Il n'existe pas de droit à l'indemnisation du salaire de vacances en cas d'emploi à plein temps auprès du même employeur en raison de fluctuations mensuelles du salaire dû. Lorsqu'un employeur embauche des travailleurs dont le taux d'occupation est variable, il doit s'assurer que le logiciel utilisé calcule correctement la part de salaire correspondant aux vacances.

### «En bref»

1. La jurisprudence actuelle autorise l'exception de la compensation du salaire des vacances par le salaire courant uniquement avec une extrême réserve.
2. Même en cas de taux d'occupation variable, le salaire des vacances doit être calculé avec précision et versé pendant les vacances.
3. Pour les travailleurs concernés, l'utilisation d'un logiciel adéquat permettant de calculer correctement la part de vacances est nécessaire.

Nous sommes membre d'EXPERTsuisse. Engagés et responsables.

L'association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire a pour mission de former, de soutenir et de représenter ses experts. Depuis plus de 90 ans, EXPERTsuisse assume sa responsabilité vis-à-vis de l'économie, de la société et de la politique. [www.expertsuisse.ch](http://www.expertsuisse.ch)

Les contenus présentés ont fait l'objet de recherches approfondies. Cependant, aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité des informations. Par ailleurs, ces articles ne sauraient remplacer un conseil détaillé au cas par cas. Aucune responsabilité ne peut être endossée quant aux contenus et à leur utilisation.