



Détachement de cadres étrangers

Brigitte Zulauf Leiterin Treuhand /
Corporate Support Services bei PwC Schweiz



Lorsqu'elles envoient leurs cadres à l'étranger, les entreprises peuvent poursuivre des objectifs variés : acquisition d'expérience au sein du groupe, développement des collaborateurs, implantation d'entreprises dans d'autres pays, etc. Elles peuvent ainsi accroître leur statut d'employeur attractif.

La Suisse, une destination prisée

La Suisse est-elle vraiment séduisante pour les cadres de l'étranger? Dans le classement des destinations préférées, elle reste très bien située, même si, du point de vue des personnes concernées, elle a perdu de son attrait ces dernières années. Détacher des cadres de l'étranger en Suisse est donc toujours possible pour les entreprises. En matière d'autorisation, c'est surtout pour les ressortissants d'États tiers qu'elles doivent démontrer qu'il s'agit effectivement d'un employé occupant une fonction dirigeante ou d'un spécialiste qu'il a été impossible de trouver en Suisse. Avec la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse qui, conformément au mandat constitutionnel, doit avoir lieu jusqu'en février 2017, les choses ne seront pas plus simples pour les ressortissants d'États de l'UE et de l'AELE. La préférence nationale sera légèrement mise en œuvre ici. De plus, l'employeur qui détache des cadres en Suisse doit verser des salaires comparables et assumer les frais de nourriture, de logement et de voyage. Le Canton de Zurich, par exemple, exige, en plus du versement du salaire, celui d'un montant forfaitaire mensuel de 2000 CHF au moins pour le logement et de 1000 CHF pour la nourriture, dans la mesure où il n'y a pas de remboursement des frais effectifs. Si ce forfait est garanti net – dans la mesure où le collaborateur cadre bénéficie d'une « tax equalisation » (égalité de traitement en matière fiscale et év. de sécurité sociale par rapport à son maintien dans son pays d'origine) –, les coûts peuvent être très élevés pour l'employeur. Les entreprises ont donc intérêt à comptabiliser intégralement les coûts au préalable. S'il ne s'agit que d'un détachement temporaire, un détachement de sécurité sociale est possible, en fonction de la convention de sécurité sociale conclue entre la Suisse et le pays de détachement. En d'autres termes, le collaborateur peut rester couvert par la sécurité sociale de son pays d'origine. Étant donné que la Suisse n'a, et de loin, pas encore conclu ce type de convention avec tous les pays, et que les cotisations AVS/AC ne sont pas plafonnées, le renchérissement peut être considérable pour l'employeur.

Le traitement fiscal des détachements est réglé par une ordonnance concernant les expatriés (Oexpa) dont la version révisée est entrée en vigueur en janvier 2016. En même temps, une nouvelle mouture du guide relatif à l'établissement du certificat de salaire a été pu-

blée, qui prévoit des changements à partir de 2016 et met en œuvre certaines dispositions de l'Oexpa 2016. Explication :

Importance de l'Oexpa

L'Oexpa est fondamentale pour le site économique suisse. En effet, la déductibilité fiscale, ou non, au titre de frais professionnels particuliers, des frais de déménagement et de trajet, des doubles frais de logement ou des frais de fréquentation d'une école privée pour les enfants de langue étrangère peut être déterminante pour l'entreprise ou pour l'expatrié. Si un employeur assume ces frais et, en plus, les cotisations sociales et les prélèvements fiscaux, ces prestations salariales accessoires peuvent représenter même environ 150 % du montant initial.

L'Oexpa 2016 au niveau fédéral

Par rapport à la version précédente, l'Oexpa 2016 ne donne toujours qu'une définition sommaire de l'expatrié (employé occupant une fonction dirigeante ou spécialiste) et des « frais professionnels des expatriés ». Ce qui est clair en revanche, c'est que désormais seuls des employés occupant une fonction dirigeante et des spécialistes disposant de qualifications professionnelles particulières, détachés temporairement en Suisse par leurs employeurs étrangers, sont considérés fiscalement comme expatriés. En la matière, un contrat de travail limité à cinq ans au plus avec l'employeur suisse n'est plus un critère réhibitoire ; un collaborateur appartenant au groupe d'entreprises, dont il est clair qu'il sera réintégré dans l'entreprise d'origine, peut lui aussi être considéré comme expatrié.

L'Oexpa précise, sous « frais professionnels particuliers des expatriés », quels sont les frais d'écologie et de logement déductibles ainsi que la déduction forfaitaire. Elle indique que la déduction pour frais de logement en Suisse n'est autorisée que si l'expatrié conserve à l'étranger une habitation permanente destinée à son usage personnel. En cas de sous-location de ladite habitation, il n'y a plus de déduction possible. En ce qui concerne les frais pour l'enseignement obligatoire dispensé par une école privée de langue étrangère, seuls les frais d'écologie à proprement parler sont désormais reconnus comme frais pour expatriés. Cela exclut donc notamment les frais pour les manuels scolaires, l'habillement et le transport. La déduction pour frais de déménagement comprend désormais non seulement les frais de transport du mobilier et les frais de voyage de la famille, mais aussi les frais d'assurances, de visa, d'autorisations de séjour et de travail ainsi que les ceux dits de « look-and-see-trip ». Ces dispositions ne sont toutefois pas encore fixées par écrit.



Mise en œuvre cantonale

De nombreux cantons n'ont pas de directives supplémentaires. Comme par le passé, il faut s'attendre à une inégalité de traitement pratique entre les cantons. Il serait précieux, pour les départements des RH et de la comptabilité salariale des entreprises, de disposer de précisions valables à l'échelle de la Suisse sur un statut fiscal d'expatrié et sur les frais concernés. Mais la volonté politique manque en la matière.

Dispositions transitoires pour l'Oexpa 2016

Les personnes déjà reconnues comme expatriés conservent ce statut jusqu'au terme de leur détachement. En revanche, les employeurs doivent appliquer strictement le traitement plus restrictif des dépenses pour expatriés dès janvier 2016, y compris pour les cas déjà existants.

Dans certains cas, et en particulier si l'entreprise est au bénéfice d'un « ruling » – c'est-à-dire d'un accord spécial avec les autorités fiscales – elle aura intérêt à demander aux autorités compétentes une clarification accompagnée d'une confirmation écrite. Cela lui donnera une certaine sécurité, simplifiera le calcul des coûts de personnel et sera nécessaire pour traiter correctement ces frais dans la comptabilité des salaires. Sans ruling particulier, il est en effet possible de verser les frais effectifs pour expatriés sans impôt à la source et de les mentionner au point 13 (Allocations pour frais) du certificat de salaire. S'il existe un ruling, l'employeur peut renoncer à la déclaration sur le certificat de salaire et mentionner le ruling au point 15 (Observations).

En cas d'hésitation sur le statut d'expatrié selon Oexpa 2016 d'un de ses collaborateurs, et si elle ne veut pas courir de risque, l'entreprise traitera les frais comme partie intégrante du salaire imposable. Un employeur qui prend à sa charge l'impôt à la source pour l'employé devra faire face à des coûts d'employeur élevés. Si le statut d'expatrié est reconnu, l'impôt sera remboursé, dans certaines circonstances, d'abord au collaborateur. Il appartiendra ensuite à l'employeur de demander lui-même au collaborateur de lui rétrocéder le remboursement. Plusieurs années peuvent s'écouler entre le paiement de l'impôt à la source et l'obtention du remboursement.

Nombreuses sont les entreprises qui ne peuvent pas renoncer au détachement de cadres étrangers. Pour autant, elles ne doivent pas sous-estimer l'importance de procéder de manière conforme au droit.



pwc

