



LEADERS LEAGUE

présente

Chassany Watrelot & Associés

SOCIÉTÉ D'AVOCATS

2015

Décideurs – Stratégie Finance Droit | Guide Systèmes de rémunération

Décembre 2015

Le bureau de conciliation et d'orientation : polémiques et réalités

Laurence COHEN et Mohamed OULKHOUIR, avocats associés



tiré du Guide 2015
**Systèmes de rémunération
& stratégies de recrutement**

CWA
A075.000.00

Retenue à la source de l'impôt : quelles conséquences pour les entreprises ?

La retenue à la source est « ...une technique de perception de l'impôt sur le revenu, consistant à obliger le débiteur d'une somme qui est imposable chez le contribuable [...] à opérer sur celle-ci une retenue qu'il reversera lui-même aux services fiscaux »¹. Bien qu'attrayant au plan budgétaire, un tel outil fiscal peut créer un nombre insoupçonnable de difficultés pratiques qu'il est essentiel de pouvoir anticiper pour la bonne réussite de cette transition fiscale majeure.



Mohamed Oulkhour,
avocat associé



Laurence Cohen,
avocat associé

SUR LES AUTEURS

Avocat associé du cabinet Chassany Watrelot & Associés (CWA), Laurence Cohen conseille les sociétés françaises et internationales sur toutes les questions relatives au droit du travail, notamment en matière de négociations collectives, de restructurations et de plans de sauvegarde de l'emploi.

Mohamed Oulkhour, Avocat associé au sein du cabinet CWA, a développé une expertise en matière de contentieux social et problématiques en ressources humaines liées aux restructurations. Il est responsable du développement du cabinet à l'international.

CWA
A075.000.00

« La quasi-totalité des États développés, quel que soit leur système fiscal, applique un prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. C'est notamment le cas de l'Allemagne, du Royaume-Uni ou des États-Unis. [...] La question n'est plus de savoir si elle est possible, mais de déterminer comment la mettre en œuvre. » Ces propos sont extraits du compte rendu du Conseil des Ministres du 17 juin 2015.

La marche vers le prélèvement à la source semble donc irréversible, mais les modalités pratiques de sa mise en œuvre restent pour l'heure incertaines. Un débat parlementaire et une concertation avec l'ensemble des parties prenantes sont annoncés dès la rentrée 2015, avec pour objectif que le projet de loi de finances pour 2017 organise le dispositif en vue d'une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Une échéance inquiétante compte tenu des nombreuses questions suscitées par cette réforme.

Confidentialité et protection des données relatives à la vie privée

Dans la mesure où il n'est pas à l'ordre du jour de modifier le système de détermination de l'impôt sur le revenu, le calcul exact de la somme à acquitter par les

contribuables restera conditionné par la connaissance des données éminemment liées à la vie privée, telles que la situation de famille, le revenu du conjoint etc.

Si l'employeur est désigné légalement comme auteur du calcul et « tiers-payeur » de l'impôt de ses salariés, il devra nécessairement connaître ces données. Il s'agirait d'une entorse au principe du droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, source de perturbation des relations de travail.

Dans un rapport publié en février 2012, le Conseil des prélèvements obligatoires (CPO) relevait cet inconvénient majeur comme plaidant en faveur d'une communication, par l'administration, à l'employeur d'un taux d'imposition, plutôt que de lui en déléguer la détermination. À défaut, des garanties devraient être fixées par la loi et notamment « une délimitation stricte du champ de l'utilisation des données confidentielles, un assujettissement au secret, un régime de sanction en cas de manquement à ces obligations »². Autant de règles dont la formalisation pratique risque d'être beaucoup plus délicate que l'énoncé du principe...

Pour autant, l'autre piste envisagée, qui consisterait à confier le prélèvement à la source aux banques, présente d'autres inconvénients qui risquent de confirmer le recours à l'employeur (solution au demeurant retenue par la totalité des pays qui opèrent le prélèvement à la source).

Coût du traitement par les entreprises et compensation ?

Le supplément de charge de gestion administrative et comptable présente pour l'entreprise une surcharge financière certaine. Le besoin de mise à jour des outils de gestion et de recrutement du personnel a des répercussions directes au plan financier. Il y a lieu de penser à une double imposition à partir du moment où l'entreprise, tiers collecteur, se trouve obligée de supporter des charges relevant normalement soit du domaine de l'administration soit du redevable réel.

Il ne fait aucun doute que les praticiens de la paie appréhendent la réforme en termes de charge de travail et qu'il en résultera un coût pour l'entreprise. Le délai de paiement pour reverser à l'administration l'impôt collecté procurant une trésorerie à l'entreprise était mis en avant comme pouvant représenter une « compensation » par le CPO. Le communiqué

Par Mohamed Oulkhair et Laurence Cohen, avocats associés. **Chassany Watrelot & Associés**

LES POINTS CLÉS

La retenue à la source doit permettre la mobilisation optimale des recettes fiscales sans porter atteinte aux intérêts des différentes parties prenantes à savoir redevables légaux et redevables réels. Les difficultés pratiques sont toutefois bien réelles pour les employeurs :

- Comment articuler foyer fiscal et retenue à la source ?
- Conséquences en cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'employeur redevable légal ? *Quid* de la situation des particuliers employeurs ?
- Modalités de négociation du salaire ? impact des hausses de l'impôt sur le revenu une fois la retenue à la source mise en place ?

du Conseil des Ministres n'évoque pas cette question.

La charge et le risque fiscal pèsent toutefois sur la tête du tiers collecteur. C'est en effet à ce dernier qu'incombe l'obligation de déclaration et de paiement des impôts dus par le redevable réel. À ce titre, le tiers collecteur peut donc se voir appliquer des amendes et pénalités conséquences pour non-déclaration ou du non-paiement des impôts objets de la retenue et dont il n'est pas le redevable réel.

Quelle base de calcul des indemnités de rupture ?

En cas de retenue à la source de l'impôt et des charges sociales, la question du salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnités de rupture, de-

vra être clairement traitée. En effet, en fonction de la rémunération du salarié, les retenues réalisées par l'employeur au profit de l'administration fiscale et des organismes sociaux peuvent représenter plus de la moitié du montant du salaire brut.

Les indemnités prud'homales versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse seront peut-être bientôt plafonnées mais quel est le salaire qu'il faudra prendre en compte exactement pour fixer ces plafonds. Est-ce le salaire net, c'est-à-dire la rémunération effectivement reçue par le salarié ? ou, est-ce le salaire brut, à savoir le salaire net augmenté de tout ou partie des différentes retenues que l'employeur réalise au profit des différentes instances

étatiques ? Une question à laquelle le législateur devra impérativement répondre si notre pays veut faire l'économie de l'insécurité juridique que connaissent d'autres pays sur ce sujet. Vous l'aurez compris, les difficultés pratiques sont nombreuses et on ne peut que conclure cette petite analyse prospective que par une question : la retenue à la source comme mode de perception de l'impôt sur le revenu pourra-t-elle répondre efficacement aux impératifs de mobilisation optimale des recettes, de bonne gouvernance et d'équité fiscale ?

¹ Lexique des termes juridiques Dalloz

² Prélèvement à la source et impôt sur le revenu, Synthèse, du Rapport CPO – Février 2012

The image shows a close-up of a French payslip (bulletin de paie) with various columns and rows of text. Key visible terms include:

- DESIGNATION** (Header)
- SALAIRE MENSUEL** (Monthly Salary)
- SALAIRE BRUT** (Gross Salary)
- REMUNERATION BRUTE (1)** (Gross Remuneration)
- IND. CONGES PAYES** (Paid Leave Allowance)
- IND. MALADIE** (Sickness Allowance)
- ASS. VIEILLESSE / TA** (Old Age Insurance / TA)
- ASS. PFA** (Professional Indemnity Insurance)
- TRAVAIL AUTONOMIE** (Autonomous Work)

On the right side, there are numerical values in a column, including 350000, 258900, and 250000.