

Date de dépôt : 6 février 2013

Réponse du Conseil d'Etat

**à la question écrite urgente de Mme Lydia Schneider Hausser :
Mais où sont passés les salaires de Vitol ?**

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 25 janvier 2013, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Le dimanche 30 décembre 2012, le Sunday Times a révélé que Vitol, firme basée à Genève et disposant de bureaux à Londres, était sous enquête du fisc britannique (HM Revenue & Customs). La firme serait suspectée d'avoir soustrait « des millions de livres sterling à l'impôt en versant une partie des salaires de ses employés sur un trust. »

Pour la firme, ce trust au bénéfice de ses employés offre un double avantage : il évite aux employés de s'acquitter d'une partie de l'impôt sur le revenu et il permet à l'employeur de diminuer ses charges sociales.

Toujours d'après ce même article, Vitol et le fisc britannique seraient en négociation d'une solution.

L'apanage de telles pratiques ne serait pas une exclusivité londonienne ; elles seraient apparemment répandues dans le milieu du négoce genevois (Le Monde diplomatique, décembre 2012) :

« Il est vrai que l'impôt sur le revenu est élevé à Genève. Mais les cadres perçoivent la majorité de leur rémunération sous forme de bonus. Or ceux-ci sont généralement versés sur des comptes offshore, à l'abri du fisc... » et « pourquoi de simples comptables arrivent-ils à la retraite millionnaires ? Parce qu'ils savent ce genre de chose ». Vitol emploie environ 170 personnes à Genève (Le Temps du 22.02.2011).

Genève compte environ 400 sociétés de ce type pour plus ou moins 8 000 emplois.

Questions :

- *Le Conseil d'Etat a-t-il connaissance de telles pratiques consistant à verser offshore une partie du salaire, notamment sa part variable (bonus) ?*
- *Quel contrôle exerce-t-il sur les négociants pour s'assurer que Genève et les assurances sociales suisses n'enregistrent pas des pertes de recettes à l'instar du Royaume-Uni ?*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

A titre liminaire, nous vous informons qu'en application du secret fiscal prévu à l'article 11 de la loi de procédure fiscale, du 4 octobre 2001 (LPFisc – D 3 17), nous ne sommes pas en mesure de nous prononcer sur des faits dont nous aurions eu connaissance sur le cas spécifique d'un contribuable. En conséquence, étant astreints de garder le secret le plus absolu en la matière, nous n'aborderons pas, dans cette réponse, la situation spécifique de la société Vitrol et de ses employés.

A la question « *Le Conseil d'Etat a-t-il connaissance de telles pratiques consistant à verser offshore une partie du salaire, notamment sa part variable (bonus) ?* », nous répondons ce qui suit :

D'un point de vue général, il nous semble important de rappeler que sont imposables en Suisse tous les revenus provenant d'une activité exercée dans le cadre d'un rapport de travail, qu'elle soit régie par le droit privé ou par le droit public, y compris les revenus accessoires, tels que les indemnités pour prestations spéciales, les commissions, les allocations, les primes pour ancienneté de service, les gratifications, les pourboires, les tantièmes, les avantages appréciables en argent dérivant de participations de collaborateur et les autres avantages appréciables en argent (art. 17 de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct, du 14 décembre 1990 (LIFD – RS 642.11) et art. 18 de la loi sur l'imposition des personnes physiques, du 27 septembre 2009 (LIPP – D 3 08)).

Ainsi, le versement à un contribuable résident en Suisse d'un salaire provenant d'une activité exercée dans le cadre d'un rapport de travail est en principe imposable en Suisse, et ce, que le versement ait lieu en Suisse ou à l'étranger. Seules les conventions fiscales internationales sont susceptibles de

justifier une exemption, dans l'hypothèse où l'activité serait déployée dans un autre Etat. C'est donc le lieu d'exercice de l'activité lucrative dépendante qui pourrait justifier qu'un salaire versé à un contribuable genevois ne soit pas imposé en Suisse. En aucune manière, le lieu du versement du salaire est déterminant. En conséquence, le versement d'un éventuel salaire offshore ne le rend pas moins imposable en Suisse dès lors qu'il est relatif à l'exercice d'une activité déployée sur le territoire helvétique.

Par ailleurs, rappelons que tout employeur est tenu de délivrer un certificat de salaire récapitulant toutes les prestations et tous les avantages appréciables en argent qu'il fournit à l'employé dans le cadre de son contrat de travail (art. 127 LIFD et point 2 du Guide d'établissement du certificat de salaire et de l'attestation de rentes).

Ainsi, si l'employeur verse des salaires, en Suisse ou à l'étranger, il est tenu d'établir un certificat de salaire et d'y mentionner les prestations y relatives.

Toute personne qui ne remplit pas ou falsifie un certificat de salaire est passible de sanctions (art. 127, 174 et 186 LIFD ; art. 43, 55 et 59 de la loi fédérale du 14 décembre 1990 sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes (LHID – RS 642.14) et art. 251 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (CP – RS 311.0)), et pourrait répondre solidairement de l'impôt soustrait (art. 177 LIFD ; art. 56 LHID).

L'employeur qui ne déclarerait pas, sur le certificat de salaire, de telles prestations s'exposerait donc à des amendes, voire à une peine d'emprisonnement en cas de délits.

S'agissant spécifiquement des structures « Employee Benefit Trust » (EBT), auxquelles font référence les articles de presse cités dans la question, elles sont méconnues du droit suisse et leur traitement fiscal suisse nécessite leur analyse à la lumière des principes généraux du droit fiscal. Leur fonctionnement peut être décrit, de manière générale, comme suit :

L'employeur dote un trust discrétionnaire et irrévocable dont les bénéficiaires sont les employés actuels, futurs ou anciens ou encore les membres de leur famille. Cette dotation peut être fonction de différents critères comme la performance du collaborateur ou celle de la société-employeur. Selon le « trust deed » (acte constitutif du trust), les bénéficiaires ne disposent d'aucune prétention ferme sur les sommes investies, les « trustees » (administrateurs du trust) ont les pleins pouvoirs de disposition sur le patrimoine et doivent le gérer de manière autonome au profit des bénéficiaires. Ainsi, les dotations au trust ne seraient pas immédiatement imposables auprès des bénéficiaires, mais uniquement lors du versement

ultérieur de ces montants par le trust aux bénéficiaires. Ces structures sont principalement mises en place dans les pays anglo-saxons et ont été présentées aux autorités fiscales suisses lors de transfert de sociétés ou collaborateurs provenant de ces pays.

En pratique, l'analyse, par l'administration fiscale genevoise, des documents relatifs aux structures de ce type dont elle a eu à connaître a révélé que les conditions nécessaires à la reconnaissance d'un trust irrévocable et discrétionnaire n'étaient pas réunies. En conséquence, toute dotation d'un employeur à un EBT en faveur de ses collaborateurs devrait être déclarée par l'employeur dans le certificat de salaire des collaborateurs concernés et ce, l'année de dotation au trust. S'il ne se soumet pas à cette obligation, il encourt les sanctions mentionnées ci-dessus. Parallèlement, l'employé est tenu de déclarer les sommes idoines dans sa déclaration d'impôts. Elles seront imposées l'année de la dotation au trust au titre de l'impôt sur le revenu, puis annuellement, au titre de l'impôt sur la fortune. En d'autres termes, l'ensemble des prestations versées au collaborateur, y compris les montants versés au trust en sa faveur, font partie de la rémunération imposable en Suisse. Il convient toutefois de préciser que les dotations effectuées par l'employeur en faveur d'un EBT, préalablement au transfert du collaborateur en Suisse, ne peuvent être imposées en Suisse, au titre de l'impôt sur le revenu, dans la mesure où ces dotations se rapportent à une activité déployée et imposable à l'étranger. Les prestations correspondantes sont en revanche prises en considération pour l'impôt sur la fortune.

En conclusion, nous sommes en mesure de confirmer que la position de l'administration fiscale est de s'attacher à fiscaliser les sommes investies dans ces EBT.

A la question « *Quel contrôle [le Conseil d'Etat] exerce-t-il sur les négociants pour s'assurer que Genève et les assurances sociales suisses n'enregistrent pas des pertes de recettes à l'instar du Royaume-Uni ?* », nous répondons ce qui suit :

Le contrôle est opéré à trois niveaux :

En premier lieu, les contribuables ont l'obligation de joindre à leurs déclarations leur certificat de salaire (art. 125 LIFD). La mention, par l'employeur, du versement de telles sommes sur le certificat de salaire est contrôlée par le taxateur lors du processus de taxation. Si le contribuable ne le reporte pas dans sa déclaration en tant que revenu de l'activité dépendante, une reprise lui sera notifiée si les conditions législatives internes et internationales s'appliquent.

En deuxième lieu, l'évolution de la fortune puis l'analyse du train de vie du contribuable sont susceptibles de révéler l'existence de sommes non déclarées et donc soustraites à l'impôt. Une demande d'information circonstanciée est alors adressée au contribuable, susceptible, le cas échéant, de conduire à l'ouverture d'une procédure en rappel d'impôt et en soustraction fiscale. De plus, l'employeur pourra être tenu de répondre solidairement du montant de l'impôt.

Enfin, dès lors que les entreprises ont pour habitude de s'adresser, en amont, à l'administration fiscale afin de connaître et de sécuriser le traitement fiscal suisse applicable à des structures de rémunération complexes telles que les EBT, cela assure un certain contrôle sur les structures en question.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
Charles BEER