

ETUDE DE L'IMPACT, POUR LES ENTREPRISES, DU PRELEVEMENT A LA SOURCE DE L'IMPOT SUR LE REVENU



ÉTUDE RÉALISÉE POUR LE SÉNAT (DÉLÉGATION AUX ENTREPRISES)

NICOLAS MEURANT
AVOCAT ASSOCIÉ
01 40 88 71 69
nmeurant@taj.fr

JULIEN PELLEFIGUE
ÉCONOMISTE ASSOCIÉ
01 55 61 79 72
jpellefigue@taj.fr

28 juin 2017

CONCLUSIONS DE L'ETUDE

Évaluation de la charge administrative supplémentaire

- Réaliser un chiffrage précis du coût supplémentaire de la mesure s'est révélé impossible en raison du manque de préparation des entreprises à la date de réalisation de cette étude. Les conclusions chiffrées de cette étude comportent donc une certaine marge d'erreur.
- La mesure aurait un coût initial d'environ 1,2 milliard d'euros la première année, et un coût récurrent de l'ordre de 100 millions d'euros. En amortissant l'investissement initial sur 10 ans, on aboutit donc à un coût annuel de l'ordre de 220 millions d'euros soit environ 0,3% de l'impôt sur le revenu collecté.
- Environ 75% du coût total de la mesure sera porté par les TPE (moins de 10 employés), par l'effet de multiplication d'un coût fixe faible par un très grand nombre d'entreprises.
- Environ 50% du coût de la mesure correspond à des revenus supplémentaires pour des prestataires de services spécialisés (experts comptables, éditeurs de logiciel) et 50% à un accroissement des coûts salariaux des entreprises.

Impact sur la dynamique des salaires et sur la compétitivité des entreprises

- L'exploitation d'une expérience naturelle menée aux États-Unis en 1992 ne permet pas d'exclure complètement la possibilité d'un impact négatif de la mesure sur la consommation des ménages et d'un accroissement de la tension sur les salaires dans les secteurs où l'offre de travail est la plus réduite par rapport à la demande.

Gain de trésorerie lié au décalage entre la perception et le reversement de l'impôt prélevé

- La mesure prévoit la possibilité pour les TPE de ne reverser au Trésor l'impôt collecté que tous les trois mois. Le gain financier de cette mesure est évalué à environ 12€ en moyenne par entreprise, soit 20 millions d'euros au total.
- Le prélèvement à la source de l'impôt n'est donc pas de nature à apporter une solution au problème récurrent de financement de l'exploitation des petites entreprises en France.

Appréciation du risque de détérioration des relations sociales

- Les entreprises interrogées manifestent une inquiétude forte de dégradation des relations sociales en soulignant :
 - ✓ L'immixtion des entreprises dans la vie privée des salariés via la détention d'éléments relatifs à la situation patrimoniale et personnelle des salariés.

- ✓ Une forte anticipation de revendications salariales résultant de la diminution de la rémunération disponible nette mensuelle figurant sur le bulletin de paie
 - ✓ Une possible mise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas de non obtention du crédit d'impôt pour la modernisation du recouvrement.
-
- L'inquiétude principale des employeurs s'agissant de l'impact du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les relations est la communication à l'employeur de données personnelles et confidentielles du salarié qui immisce l'employeur dans la vie privée du salarié. Plus largement, les décalages liés aux demandes individuelles de modulation des taux (divorce, variation des revenus personnels) et plus généralement l'application dérogatoire des taux neutres les conduisent à s'interroger sur la porosité des informations personnelles transmises à l'employeur dans le cadre de la détermination du taux de retenue applicable ; par exemple une modulation à la hausse à l'initiative du salarié signifie toujours une augmentation sensible des revenus personnels ou encore la modification de la situation conjugale (divorce, mariage, revenus du conjoint).
 - Il ressort également de l'enquête de terrain que les entreprises, TPE ou Grandes Entreprises (GE) s'attendent majoritairement (70%) à ce que la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ait un impact négatif sur les relations sociales au sein de l'entreprise.
 - Les employeurs craignent ainsi de se retrouver impliqués dans le contentieux fiscal lié à la mise en œuvre du CIMR (Crédit d'Impôt pour la Modernisation du Recouvrement). 80% craignent que leurs salariés ne les mettent en cause en cas de non obtention du CIMR en septembre 2019.

Ces conclusions ont été obtenues en exploitant les résultats d'une enquête quantitative menée auprès d'environ 500 entreprises, complétée par une dizaine d'entretiens qualitatifs menés auprès de différents acteurs, entreprises et prestataires de services (voir annexe 1 pour plus de détails).

SOMMAIRE

1 - Contexte et enjeux.....	2
1.1. Le prélèvement à la source selon l'article 60 de la loi 2016-1917	2
1.1.1. Champ du prélèvement à la source	2
1.1.2. Modalités pratiques de prélèvement	3
1.1.3. Le cas particulier des revenus perçus au cours de l'année de transition	3
1.2. Précisions apportées par les décrets d'application	5
• Décret 2017-697 du 2 mai 2017 : Modalités de présentation des réclamations relatives au PAS	5
• Décret 2017-802 du 5 mai 2017 : Modalités de prise de position (rescrit) de l'administration sur le caractère exceptionnel des revenus perçus en 2017	5
• Décret 2017-858 du 9 mai 2017: Nouvelles mentions obligatoires à porter sur le bulletin de paie.....	5
• Décret 2017-866 du 9 mai 2017 s'agissant des déclarations à la charge des débiteurs du prélèvement à la source	5
2 - Objectif de l'étude.....	6
3 - Evaluation de la charge administrative supplémentaire	7
3.1. Approche retenue	7
3.2. Effet de la mesure sur les entreprises	7
3.3. Quantification du coût supplémentaire	8
3.3.1. Coûts de gestion de la paie	8
3.3.2. Coûts de communication interne	11
3.3.3. Coûts d'obtention de rescrits	13
3.3.4. Coûts de gestion du cas des travailleurs en situation de mobilité internationale	15
3.4. Synthèse et calcul des coûts supplémentaires.....	17
4 - Appréciation de l'impact du prélèvement à la source sur la dynamique des salaires et la compétitivité des entreprises	19
5 - Appréciation de l'éventuel gain de Trésorerie	22
5.1. Caractéristiques d'une TPE représentative	23
5.2. Évaluation du montant moyen d'un mois d'impôt sur le revenu	24
5.3. Évaluation du revenu financier qui peut être tiré de l'investissement de l'impôt	25
5.4. Extrapolation du revenu en trésorerie pour l'économie française	26
6 - Appréciation du risque de détérioration des relations sociales au sein de l'entreprise	27
6.1. Difficultés liées à la gestion de l'année de transition	28
6.2. Difficultés liées à la diminution effective du salaire net perçu par le salarié.....	30
6.3. Difficultés liées à la communication de données personnelles des salariés	31
ANNEXE 1– Description de l'enquête de terrain	32
ANNEXE 2 – Questionnaire communiqué lors de l'enquête.....	35
ANNEXE 3 – Commentaires libres des répondants	39

1 - CONTEXTE ET ENJEUX

1.1. LE PRELEVEMENT A LA SOURCE SELON L'ARTICLE 60 DE LA LOI 2016-1917

La loi de finances pour 2017 prévoit les modalités de mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le Revenu à compter du 1er janvier 2018.

Pour autant, cette réforme ne modifie ni les règles de calcul de l'impôt sur le revenu, ni l'obligation de déposer une déclaration des revenus de l'année N en N+1. Le but de cette mesure est principalement de rendre le paiement de l'impôt contemporain de la perception des revenus.

Cette nouvelle pratique entraînera de nombreux bouleversements pour les 1,7 million d'agents collecteurs potentiels issus tant du public que du privé et devrait concerner tous les types de revenus qu'ils soient salariaux, de remplacement, commerciaux ou non-commerciaux, ou encore patrimoniaux.

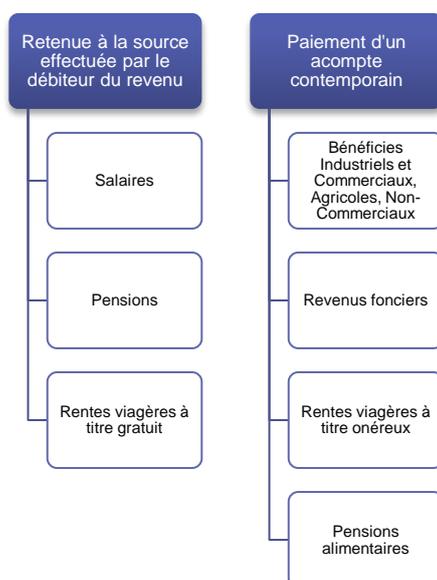
Après une période d'incertitude quant au sort de cette mesure, le 7 juin 2017, le Gouvernement a annoncé sa volonté de reporter la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1er janvier 2019 afin notamment d'examiner les conditions techniques de cette mise en place ainsi que d'évaluer la réalité de la charge induite pour les collecteurs.

Le présent rapport a donc été établi sur la base des dispositions législatives et du dispositif établi aux termes de l'article 60 de la loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 ainsi que des décrets d'application intéressant la retenue à la source sur les salaires réalisée par les employeurs, à savoir:

- Décret 2017-697 du 2 mai 2017 ;
- Décret 2017-802 du 5 mai 2017 ;
- Décret 2017-858 du 9 mai 2017 ;
- Décret 2017-866 du 9 mai 2017.

1.1.1.Champ du prélèvement à la source

Le prélèvement prendra la forme soit d'une retenue à la source (salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit), soit d'un acompte acquitté par le contribuable (Bénéfices Industriels et Commerciaux, Bénéfice Agricole, Bénéfices Non Commerciaux, revenus fonciers, rentes viagères à titre onéreux, pensions alimentaires).



Ainsi, seront exclus du champ d'application du prélèvement, les plus-values immobilières et les revenus de capitaux mobiliers déjà soumis à un prélèvement à la source obligatoire, les plus-values de cession de valeurs mobilières, les indemnités pour préjudice moral, les revenus de source étrangère.

1.1.2.Modalités pratiques de prélèvement

La loi adoptée met l'employeur et les entreprises françaises au cœur du procédé de prélèvement sur les salaires de l'impôt sur le revenu, puisque ceux-ci seront chargés de liquider et recouvrer l'impôt sur le revenu dû par les contribuables sur la base d'un taux communiqué mensuellement par l'administration fiscale.

Il est en effet prévu que le taux de prélèvement de droit commun applicable à chaque salarié soit calculé par l'administration sur la base de la dernière situation connue du foyer fiscal (données fiscales du foyer afférentes aux revenus N-2 qui sont les seules connues par l'administration au mois de janvier de l'année N). Le taux sera ensuite revu en septembre de l'année N sur la base des données fiscales du foyer pour l'année N-1 (données connues de l'Administration lors du dépôt des déclarations de revenus en juin N-1).

En l'absence de communication du taux par l'administration fiscale (ex. primo-déclarants), ou en cas d'option par le contribuable exercée auprès de l'administration fiscale, sera appliqué un taux par défaut (i.e. un taux proportionnel sur la base d'une grille de taux neutres dépendant du montant de la rémunération versée indépendamment de la situation familiale : marié, pacsé ou célibataire).

Le taux pourra par ailleurs être modifié à tout moment au cours de l'année par le contribuable, auprès de l'administration fiscale, notamment en cas de modification de ses revenus. Néanmoins, la loi introduit une nuance pour les modulations à la baisse qui ne seront possibles que dans la mesure où le montant estimé d'impôt est inférieur de plus de 10% et d'au moins 200€ au montant qu'il supporterait en l'absence de modulation. Pour procéder à cette modulation, le contribuable devra formaliser sa demande via le site en ligne : impots.gouv.fr. Le temps lié à cette démarche n'est pas intégré au calcul d'estimation des coûts objet du présent rapport. Il est envisagé de traiter ces demandes de modulation sous 2 mois.

Paiement par le collecteur

Les sommes prélevées par l'organisme collecteur devront être reversées selon le calendrier suivant :

- par principe, au cours du **mois suivant celui au cours duquel a eu lieu la retenue**.
- par dérogation, au cours du **mois suivant le trimestre au cours duquel ont eu lieu les prélèvements** lorsque le collecteur est une entreprise qui emploie moins de 11 salariés.

1.1.3.Le cas particulier des revenus perçus au cours de l'année de transition

Le crédit d'impôt «modernisation du recouvrement » (CIMR)

La loi de finances pour 2017 contient des dispositions transitoires destinées à éviter que les contribuables n'acquittent deux fois l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année de transition.

Les contribuables bénéficieront, à raison des revenus non exceptionnels perçus ou réalisés au cours de l'année de transition, d'un crédit d'impôt équivalent à l'impôt dû sur les revenus perçus au cours de l'année de transition.

Une mesure dite « *anti-abus* » a été incluse dans la loi limitant l'application de ce crédit d'impôt **aux seuls revenus qualifiés de non-exceptionnels** afin d'éviter que les contribuables ayant la possibilité de moduler leurs revenus d'une année sur l'autre ne profitent de ce dispositif pour s'octroyer une rémunération en franchise d'impôt.

Ce crédit d'impôt sera déterminé de la façon suivante :

$$\text{Impôt sur le revenu calculé sur la totalité des revenus N} \times \frac{\text{Revenus non-exceptionnels année N}}{\text{Revenus net imposable année N}}$$

On notera que ce crédit d'impôt ne sera pas concerné par le mécanisme de plafonnement global des avantages fiscaux.

Si l'administration a d'ores et déjà précisé que certains revenus (tels que les indemnités de rupture de contrat) seront automatiquement considérés comme exceptionnels au titre de l'année de transition, une grande incertitude règne encore particulièrement **sur la définition des gratifications surérogatoires** devant également être exclues du bénéfice du crédit d'impôt.

Face à cette incertitude, les employeurs auront néanmoins la possibilité d'engager une procédure de rescrit afin d'obtenir une prise de position formelle de l'administration sur le traitement fiscal à appliquer aux revenus versés au titre de l'année de transition. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande vaudra acceptation de celle-ci.

Exemple : soit un contribuable célibataire percevant un revenu imposable annuel de 50 000€, ainsi qu'un bonus imposable de 5 000€ au cours de l'année 2018.

	Bonus considéré comme non exceptionnel et bénéficiant du CIMR	Bonus considéré comme exceptionnel et hors champ du CIMR
Impôt sur le revenu dû sur l'intégralité de son revenu imposable (soit 55 000€)	9 200€	9 200€
Montant du CIMR sur les revenus perçus au cours de l'année de transition	9 200€ (9 200€ x 55 000€ / 55 000€)	8 363€ (9 200€ x 50 000€ / 55 000€)
Impôt sur le revenu total dû au titre de l'année de transition	0€	837€

Dans l'hypothèse où le bonus perçu au titre de l'année de transition est qualifié de non-exceptionnel et bénéficiera donc du CIMR, le contribuable ne sera redevable d'aucune imposition au titre de l'année de transition. Dans l'hypothèse inverse dans laquelle le bonus est qualifié d'exceptionnel et est donc exclu du champ du CIMR, le contribuable sera redevable d'un montant de **837 € d'impôt sur le revenu**.

1.2. PRECISIONS APPORTEES PAR LES DECRETS D'APPLICATION

- **Décret 2017-697 du 2 mai 2017 : Modalités de présentation des réclamations relatives au PAS**

Il est prévu que les réclamations portant sur les montants prélevés par l'employeur soient portées par les salariés devant l'administration fiscale. Le décret précise que ces réclamations devront être faites :

- Au plus tard le dernier jour du mois de février de l'année suivant celle au titre de laquelle les revenus ont été payés ; ou
- Au plus tard le 31 décembre de la deuxième année suivant celle de la mise en recouvrement.

Enfin, l'administration offre la possibilité aux salariés de porter une réclamation collective sur le prélèvement à la source lorsque celui-ci a été opéré par un même employeur.

- **Décret 2017-802 du 5 mai 2017 : Modalités de prise de position (rescrit) de l'administration sur le caractère exceptionnel des revenus perçus en 2017**

L'adoption du décret d'application permet à compter du 5 mai 2017 à l'employeur de demander à l'administration fiscale de prendre position sur le traitement fiscal applicable aux rémunérations versées à ses salariés au cours de l'année 2017. Le décret précise ainsi les modalités pratiques de dépôt de ces demandes de prise de position (contenu de la demande, service des impôts compétent).

Le décret confirme que l'absence de réponse de la part de l'administration dans un délai de 3 mois emportera acceptation tacite de la demande. Néanmoins, il est précisé que toute demande d'information supplémentaire interrompt ce délai.

L'employeur auteur du rescrit aura alors l'obligation d'informer les salariés bénéficiaires des rémunérations objet de la demande, de la position prise par l'administration fiscale quant au caractère imposable de celles-ci.

- **Décret 2017-858 du 9 mai 2017: Nouvelles mentions obligatoires à porter sur le bulletin de paie**

Le décret vient préciser les mentions obligatoires qui devront figurer à compter du 1er janvier 2018 sur les bulletins de paie des salariés, à savoir :

- L'assiette, le taux, et le montant du prélèvement à la source effectué ;
- La somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de prélèvement à la source.

- **Décret 2017-866 du 9 mai 2017 s'agissant des déclarations à la charge des débiteurs du prélèvement à la source**

Le décret définit notamment les modalités de réception des informations par les tiers collecteurs réalisant le prélèvement à la source :

1. DSN (Déclaration Sociale Nominative) ou déclaration dite PASRAU (plateforme dédiée aux entreprises ne souscrivant pas encore de DSN) ;
2. Transmission des taux via le compte-rendu métier de la DSN ou publication sur l'espace PASRAU ;
3. Conditions de désignation des représentants fiscaux lorsque l'établissement assurant le paiement du revenu n'est pas situé en France.
4. Délais de transmission des déclarations et de paiement du prélèvement à la source auprès des organismes compétents.

Divers arrêtés ministériels (des 25 avril et 9 mai 2017) ont été également adoptés afin d'assurer la mise en œuvre pratique de ces décrets au sein des différents ministères concernés.

Il convient en particulier de noter la constitution d'un fichier automatisé de données à caractère personnel dénommé « R-Taux » à la DGFIP. Ce fichier a pour finalité la création d'un outil assurant la gestion de l'ensemble des taux d'imposition à transmettre aux collecteurs ainsi que des montants des acomptes contemporains dus par les contribuables.

2 - OBJECTIF DE L'ETUDE

En France, l'impôt sur le revenu représentait en 2015, 24 % des recettes fiscales de l'État, soit 75 milliards d'euros¹, ce qui légitime une attention particulière portée au recouvrement des sommes en cause. Le quart des recettes fiscales de l'État est donc recouvré auprès des 45,6% de foyers fiscaux imposés en France². Au titre des revenus 2015, 58% de ces contribuables acquittaient d'ores et déjà l'impôt sur le revenu concomitamment à la perception du revenu, en souscrivant au contrat de mensualisation².

Par comparaison, la majorité des autres pays membres de l'OCDE ont mis en place la retenue à la source il y a déjà longtemps (par exemple, le Canada en 1917 ou le Royaume-Uni en 1944). Cette ancienneté rend difficile le recueil d'informations détaillées concernant les modalités de transition vers le système du prélèvement à la source.

Dans le cadre de la mise en œuvre probable du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, l'objectif de l'étude est d'anticiper les conséquences, sur les entreprises, de la mise en place de cette mesure.

Plus précisément, l'étude a été élaborée autour de quatre axes principaux qui seront successivement traités dans ce rapport :

1. La mise en évidence de la potentielle charge administrative supplémentaire pour les employeurs liée notamment à l'élaboration de la fiche de paie, à la collecte de l'impôt, et à son reversement à l'administration fiscale ;
2. L'impact que la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pourrait avoir sur la dynamique des salaires et la compétitivité des entreprises, du point de vue macroéconomique ;
3. L'évaluation du potentiel gain de trésorerie que représente pour les entreprises le décalage entre la collecte de l'impôt prélevé à la source et le reversement à l'administration fiscale ; et
4. Le potentiel impact du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les relations sociales au sein de l'entreprise.

Pour mener à bien cette étude, nous avons préalablement organisé des entretiens individuels avec des entreprises (et notamment avec des personnes responsables de la paie dans les entreprises) afin d'identifier les postes de surcoûts potentiels, ainsi que les potentielles sources de conflits dans les relations sociales de l'entreprise. Le détail du déroulement de l'enquête de terrain est exposé en Annexe 1 au présent rapport.

Sur la base des réponses reçues lors de ces entretiens individuels, un questionnaire de sondage a été élaboré afin de confirmer et évaluer les postes de surcoûts préalablement identifiés et afin de recueillir l'avis des entreprises interrogées quant aux potentielles sources de conflit social que pourrait faire naître la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. L'essentiel des conclusions que nous présenterons dans ce modèle est tiré de l'exploitation des résultats de ce sondage (cf. Annexe).

Nous vous prions de bien vouloir vous référer à l'annexe du présent rapport afin de connaître les conditions pratiques de réalisation de cette enquête et du sondage.

Ce sondage a été réalisé entre le 27 avril 2017 et le 30 mai 2017, soit avant l'annonce du report de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019.

¹ Voir le détail des comptes publics 2015 : http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publicque/files/files/documents/budget/comptes/2015/CGE_2015.pdf

² DGFIP, Cahier statistique 2015

3 - EVALUATION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE SUPPLEMENTAIRE

3.1. APPROCHE RETENUE

Afin d'estimer le coût total supplémentaire qui sera supporté par les entreprises chargées de la collecte de l'impôt, nous avons mis en œuvre une approche organisée en trois étapes :

- Compréhension qualitative de l'effet de la mesure sur le comportement des entreprises ainsi que des salariés, et identification des principaux postes de coûts supplémentaires.
- Quantification du coût correspondant à chacun de ces postes de coûts, pour les entreprises de notre panel.
- Extrapolation du résultat à l'ensemble de l'économie française pour établir une évaluation du coût total de la mesure.

Ces trois étapes sont successivement détaillées dans la suite de ce chapitre.

3.2. EFFET DE LA MESURE SUR LES ENTREPRISES

L'identification des effets probables de la mesure sur les entreprises, et donc la nature des coûts supplémentaires qu'elles devront engager, a été réalisée tout d'abord sur la base des connaissances des experts de Taj (avocats spécialisés en fiscalité personnelle).

Les conclusions intermédiaires auxquelles nous avons abouti ont ensuite été testées lors d'entretiens menés avec des responsables des fonctions Ressources Humaines au sein d'entreprises de tailles variées.

Au terme de ce processus, quatre principaux effets ont été identifiés :

1. L'accroissement du prix des services rendus par les différents types de prestataires de gestion de la paie dû à la mise en conformité de leurs outils;
2. Le budget temps supplémentaire consacré à communiquer auprès des salariés et à répondre aux différentes questions suite à la mise en œuvre de la mesure ;
3. La nécessité, dans certains cas, de demander un rescrit à l'Administration pour confirmer le caractère imposable ou non de certains éléments de rémunération au titre de l'année de transition ;
4. L'accroissement du temps de traitement des problèmes particuliers posés par les employés en situation de mobilité internationale.

Le questionnaire adressé aux entreprises a été conçu de manière à fournir les informations nécessaires pour estimer le coût lié à ces différents effets. Notre démarche de quantification est donc essentiellement fondée sur les estimations des entreprises elles-mêmes. Lorsque les réponses étaient trop peu nombreuses ou présentaient une variabilité qui témoignait d'une grande incertitude chez les répondants, nous avons eu recours à d'autres méthodes de valorisation, en utilisant des données publiques ou des benchmarks internes.

Dans la suite de ce chapitre, nous détaillerons les quatre effets mentionnés ci-avant et décrirons la méthode qui a été utilisée pour en quantifier le coût.

3.3. QUANTIFICATION DU COUT SUPPLEMENTAIRE

3.3.1. Coûts de gestion de la paie

Les entreprises disposent de différentes possibilités pour gérer leur processus de paie, à savoir :

- Elles recourent à un prestataire externe dédié (prestataire de paie ou expert-comptable), à qui elles confient non seulement l'établissement des bulletins de paie mais également le soin de réaliser les obligations déclaratives auxquelles elles sont soumises ;
- Les entreprises réalisent elles-mêmes la paie au moyen d'un logiciel dédié ;
- La paie est réalisée en interne, sans logiciel dédié.

Le choix de l'une de ces modalités repose sur un calcul économique qui dépend largement de la taille de l'entreprise, et donc des économies d'échelle qui peuvent être réalisées dans la production du service, ainsi que des choix d'entreprise en matière d'externalisation de la production de fonctions support.

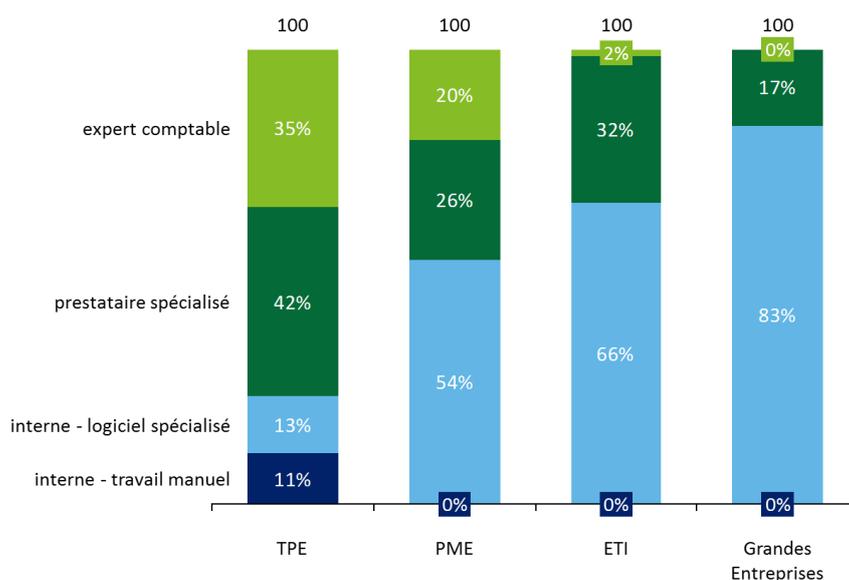
La mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est susceptible d'imposer de **nouveaux développements informatiques** aux prestataires spécialisés ainsi qu'aux développeurs de logiciels de paie. Ceux-ci sont, à leur tour, susceptibles **d'augmenter leurs tarifs pour rentabiliser leurs nouveaux investissements**. Le surcoût payé par les entreprises va donc dépendre (i) du mode de gestion de la paie qui a été choisi, (ii) du montant des investissements spécifiques nécessaires à l'adaptation des systèmes de paie existants au prélèvement à la source et (iii) de la nature de la concurrence entre prestataires de paie (donc de leur capacité à incorporer dans leurs prix une hausse de leurs coûts)³.

La question de l'augmentation du budget que les entreprises pensaient consacrer à leur activité de paie a été posée directement dans notre questionnaire. Les résultats se sont malheureusement révélés peu concluants.

Observons tout d'abord que les modalités de gestion de paie sont très différentes pour chaque catégorie d'entreprises, ce qui s'avère cohérent avec l'hypothèse des économies d'échelle (plus le nombre d'employés est important, plus il est rationnel d'internaliser la fonction paie).

³ Le surcoût induit devrait aussi être substantiellement plus important pour les entreprises dans lesquelles la rotation de l'effectif est relativement importante ou pour les entreprises ayant recours à de nombreux contrats à durée déterminée. En effet, à chaque début de contrat, qu'il soit à durée déterminée ou non, l'entreprise devra adopter un traitement propre à chaque salarié, imposant pour les deux premiers mois d'embauche l'application du taux neutre par défaut, avant communication du taux applicable par l'administration fiscale. Par ailleurs, s'agissant des CDDs, un abattement d'assiette devra être appliqué à hauteur de 50% du montant mensuel du SMIC pour les contrats d'une durée initiale n'excédant pas deux mois ou dont le terme est imprécis. Ces coûts supplémentaires, bien que réels, étaient difficiles à estimer précisément et n'ont pas été pris en compte dans la présente étude.

Mode de gestion de la paie par taille d'entreprise



Sources : Réponses au questionnaire Taj

Notre questionnaire demandait spécifiquement aux répondants une estimation de l'accroissement qu'ils anticipaient pour leur budget paie. Les réponses à cette question sont représentées dans le tableau ci-dessous :

Augmentation moyenne du budget paie par catégorie d'entreprise (en €)	TPE	PME	ETI	GE
La paie est externalisée à un expert-comptable	-	3 875	30 000	-
La paie est externalisée à un prestataire de paie	1 000	667	0	-
La paie est réalisée en interne, en utilisant un logiciel	-	27 667	30 000	7 500
La paie est réalisée en interne, sans logiciel	Pas de répondant			

Sources : Réponses au questionnaire Taj

Le très faible nombre de répondants à cette question (21 au total), ainsi que la très grande variabilité des réponses dans le même segment (type d'entreprise X mode de gestion de la paie) témoignent de **la grande incertitude qui entoure les enjeux pratiques de la mise en œuvre du prélèvement à la source et du manque de préparation des entreprises**. Ces deux points nous ont d'ailleurs été confirmés lors d'entretiens qualitatifs avec les entreprises : celles-ci n'ont généralement aucune information de la part de leur prestataire habituel concernant une éventuelle hausse de tarifs, et en sont donc réduites à devoir faire des estimations très libres.

Les caractéristiques des réponses des entreprises ne nous permettent donc pas de calculer une quantification, même imprécise, du surcoût. Faute de statistique précise, le surcoût pourrait néanmoins être évalué, sur la base d'une analyse du fonctionnement du marché de la gestion de la paie. On peut ainsi noter les éléments suivants, obtenus lors d'entretiens avec des prestataires de services de paie et des experts comptables :

- Techniquement, il semble que l'investissement technologique supplémentaire nécessaire pour mettre en œuvre le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu soit très faible. Ce point s'explique par le fait que le prélèvement à la source va utiliser la même infrastructure technologique que celle qui est utilisée pour transmettre la DSN. Cette infrastructure étant en principe opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2017 (à certaines exceptions près)⁴, les développements incrémentaux devraient être très marginaux⁵.
- Les prestataires de services (logiciels, prestataires spécialisés et experts comptables) ont sensiblement augmenté leurs tarifs les années précédentes, précisément de manière à rémunérer les investissements liés à la DSN⁶. Considérant le niveau de concurrence qui existe dans le domaine des services de paie, il est peu probable que le marché accepte une nouvelle augmentation significative des tarifs, compte tenu du faible accroissement des coûts correspondant au prélèvement à la source.
- D'après l'expérience acquise au cours de la mise en œuvre de la DSN, les prestataires de services (experts comptables, prestataires de services et logiciels) anticipent en revanche une augmentation du nombre de questions qui leur seront posées, et ainsi une augmentation des revenus tirés de leur activité de « conseil ». Cette augmentation sera sensible l'année de mise en œuvre du prélèvement à la source mais n'a pas vocation à représenter un surcoût récurrent. L'hypothèse d'augmentation des questions posées semble raisonnable, dans la mesure où les dirigeants des petites entreprises, ou les responsables paie des plus grandes entreprises, semblent généralement mal informés, et risquent donc de transférer à leur prestataire de paie toutes les questions qui leur seront posées par leurs propres employés⁷.
- À titre subsidiaire, il semble également que le passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu risque d'accélérer le recours à l'externalisation de l'activité de paie par les TPE (moins de 10 salariés). La complexification déjà introduite par la DSN devrait encore s'accroître avec l'introduction du prélèvement à la source, à tel point que peu de TPE auront encore les ressources nécessaires pour traiter ces sujets en interne.

Sur cette base, il est possible de retenir l'hypothèse prudente selon laquelle le tarif des services des prestataires de paie ne va pas augmenter, mais qu'ils vont **en revanche facturer aux entreprises davantage de services de conseil**.

La quantification des services de conseil supplémentaires peut être établie à partir des éléments suivants :

- Le tarif d'un expert-comptable pour des services de paie est généralement entre 40€ et 90€⁸ de l'heure. Par souci de simplicité, nous considérerons que le tarif moyen s'établit à 80€ de l'heure.
- Il est impossible d'obtenir, à l'avance, une mesure précise du volume horaire correspondant aux questions qui seront posées par les entreprises à leur prestataire. On peut cependant estimer un volume moyen sur la base des entretiens que nous avons menés et de notre compréhension des problématiques liés au PAS qui sont susceptibles de préoccuper les salariés des entreprises de différentes tailles.

⁴ La date initiale de déploiement de la DSN était fixée au 1^{er} janvier 2017. Afin de prendre en compte des difficultés rencontrées par certaines entreprises pour le passage à la DSN dès la paie du mois de janvier, l'administration a accordé un délai supplémentaire jusqu'à la paie du mois de mars pour l'effectuer dans son format complet (soit au plus tard les 5 ou 15 avril 2017)

⁵ Sur ce point voir notamment l'éditeur de logiciel SAGE, qui annonce que ses solutions de gestion de paie existantes permettront de traiter la retenue à la source : <http://www.focusrh.com/logiciels-rh/erpsirh/sage-fait-evoluer-ses-solutions-de-gestion-rh-27700.html>

⁶ Voir par exemple : <http://www.channelnews.fr/dsn-un-chantier-comparable-au-passage-a-lan-2000-pour-les-logiciels-de-paie-20821>

⁷ Ce point de vue semble également confirmé par certains experts-comptables : <http://www.editions-legislatives.fr/content/les-experts-comptables-face-au-pr%C3%A9l%C3%A8vement-%C3%A0-la-source-de-l%E2%80%99ir>

⁸ Voir par exemple : <http://www.expertcontact.fr/metier/faq/honoraires-moyens-expert-comptable/>

		TPE	PME	ETI	GE
A	Nombre d'heures de conseil supplémentaires	5	10	20	50
B	Tarif horaire du conseil (en €)	80	80	80	80
A x B	Budget par catégorie d'entreprise (en €)	400	800	1 600	4 000

L'effet d'accélération de la transition des TPE vers l'externalisation de leur fonction paie est plus complexe à quantifier. Cela entraînera un coût plus élevé les premières années, potentiellement compensé par le gain d'efficacité que la libération de temps du dirigeant va induire.

3.3.2. Coûts de communication interne

Alors même que l'entreprise est supposée jouer un rôle purement passif dans le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, un grand nombre d'entre elles anticipent qu'au moment de la mise en œuvre de la mesure, leurs salariés vont se tourner directement vers elles afin d'obtenir des réponses à leurs interrogations, plutôt que vers l'administration fiscale.

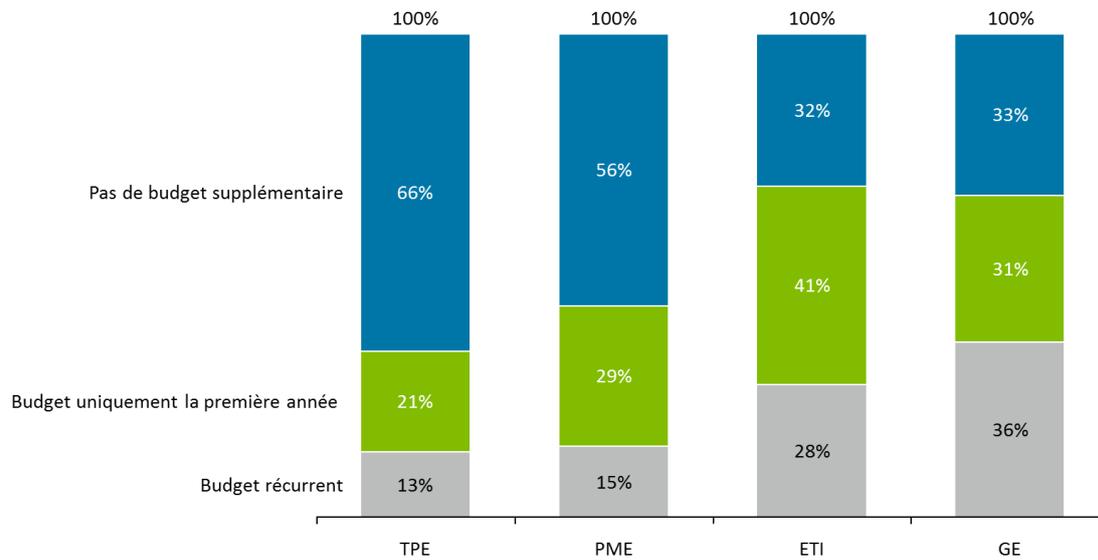
Cette anticipation semble parfaitement fondée dans la mesure où :

- les salariés sont susceptibles d'être mal informés, en dépit des campagnes de communication,
- l'impact sur leur feuille de paie sera très sensible ;
- l'administration fiscale pourrait connaître des difficultés pour répondre rapidement à une grande masse de questions posées sur une période limitée puisqu'il n'est pas précisé à ce jour si cette dernière envisage de dédier des ressources de personnel supplémentaires à ces tâches.

Ainsi, il semble raisonnable d'anticiper que face à une baisse importante de leur revenu net, un grand nombre de salariés vont poser des questions à leur employeur concernant le calcul de leur taux d'imposition, les possibilités de moduler ce taux, les modalités de restitution annuelle, etc. Il convient en revanche de s'interroger sur le caractère récurrent de ces questions ; se poseront-elles seulement la première année, le temps que les salariés se familiarisent avec ce dispositif, ou seront-elles récurrentes ?

Ces deux questions ont été posées aux entreprises de notre panel et les résultats du sondage font apparaître les éléments suivants :

Anticipation des entreprises concernant un besoin supplémentaire de communication auprès de leurs salariés



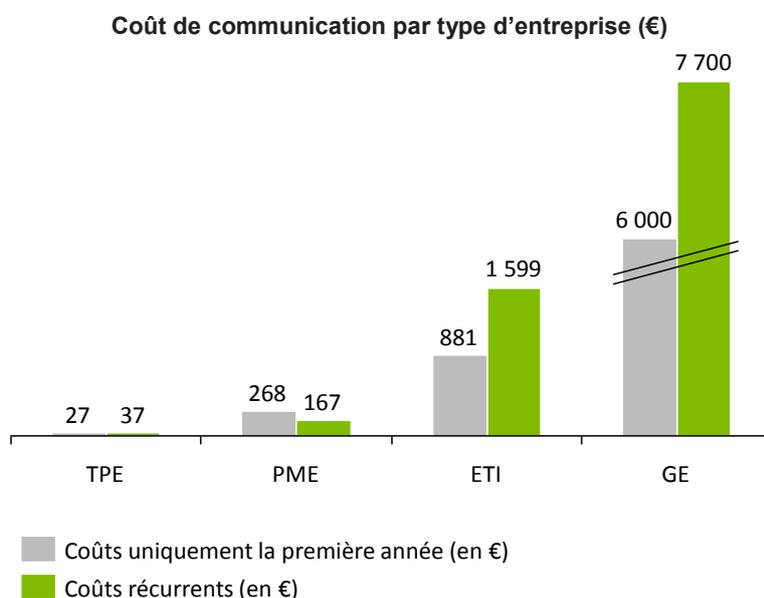
Sources : Réponses au questionnaire Taj

La proportion d'entreprises envisageant d'allouer un budget temps supplémentaire pour les actions de communication **est croissante avec la taille de l'entreprise**, ce qui correspond bien à l'intuition que l'on pouvait avoir du phénomène. Pour chaque classe d'entreprise, l'hésitation entre la nécessité de mener des actions ponctuelles ou récurrentes est importante, et témoigne à nouveau du grand flou qui entoure les modalités pratiques de mise en œuvre de la mesure.

Le questionnaire demandait également une estimation du budget temps que les entreprises anticipaient d'affecter aux questions des salariés. Les entretiens que nous avons menés nous ont conduits à la conclusion que les équipes de paie n'étaient généralement pas en mesure, ni formées pour assurer la gestion d'un volume important de travail supplémentaire. Différentes entreprises interrogées évoquaient même généralement la possibilité d'avoir recours à du personnel intérimaire pour traiter le travail supplémentaire.

Afin d'obtenir une valorisation prudente du coût total de communication pour l'entreprise, nous avons valorisé le budget temps anticipé par les entreprises en utilisant le SMIC horaire.

Le tableau ci-dessous représente le coût moyen pondéré de communication par catégorie de taille. Il est calculé comme le coût total de communication par catégorie de taille, divisé par la taille de l'échantillon, et prend donc en compte le fait qu'une partie des répondants prévoit un coût de communication nul⁹.



3.3.3. Coûts d'obtention de rescrits

La mise en œuvre du prélèvement à la source prévoit à ce jour un mécanisme *ad hoc* de transition, prenant la forme d'un crédit d'impôt dit « Crédit d'Impôt de Modernisation du Recouvrement, CIMR ».

Le CIMR aura pour objet d'annuler l'impôt normalement dû en 2019 sur les revenus perçus ou réalisés en 2018 lorsqu'ils sont de même nature que ceux concernés par la prélèvement à la source. Néanmoins, l'administration fiscale a d'ores et déjà précisé que certains revenus, considérés comme exceptionnels, seraient exclus du bénéfice du crédit d'impôt, tels que les indemnités de rupture de contrat.

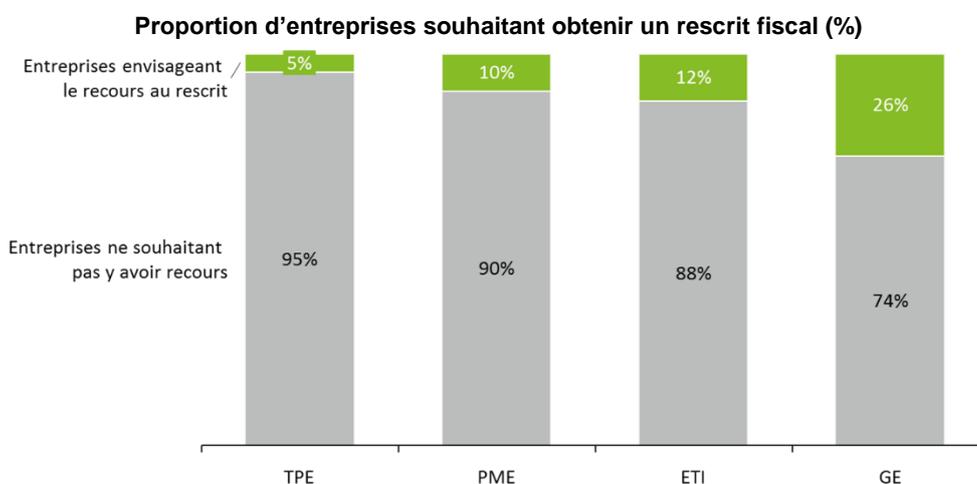
Parmi les revenus exclus du champ d'application du crédit d'impôt, l'administration fiscale vise également les revenus dits surrogatoires. L'absence de définition de ce terme laisse place à une grande incertitude quant à ce qu'il recouvre.

S'il n'est pas *de facto* de la responsabilité de l'employeur d'indiquer à son salarié le caractère exceptionnel ou non du revenu, selon toute vraisemblance, le salarié se tournera vers son employeur afin de connaître le traitement fiscal à adopter.

En cas d'incertitude, et afin d'éviter des troubles sociaux, il est probable que les employeurs cherchent à obtenir un rescrit afin de s'assurer une prise de position formelle de l'administration sur le traitement fiscal qui sera appliqué en 2019 aux différents éléments de la rémunération qu'ils verseront à leurs salariés en 2018.

⁹ Pour exemple, le coût de communication d'une TPE évalué à 27€ en coût uniquement la première année correspond à une estimation moyenne du panel d'heure de traitement, pondéré par les répondants qui estiment qu'il ne devrait pas avoir de temps supplémentaire. Le temps consacré pour les TPE qui ont répondu est ainsi d'environ 2,5 heures par an, valorisé par un SMIC horaire brut chargé (SMIC auquel sont ajoutés 13% de charges patronales, soit 11,03€ brut/heure).

La question du rescrit a été posée aux entreprises de notre panel. Les résultats représentés dans le tableau ci-dessous montrent **un intérêt certain pour les rescrits**, croissant en fonction de la taille de l'entreprise :



Sources : Réponses au questionnaire Taj

La valorisation du coût correspondant à l'obtention de ces rescrits dépend de plusieurs paramètres :

- Le nombre de rescrits qui seront demandés par chaque entreprise. Un rescrit correspondant à un type de rémunération (bonus, prime commerciale, indemnités, etc.), les entreprises sont susceptibles de demander d'autant plus de rescrits qu'elles ont une taille importante et donc, une plus grande diversité de modes de rémunération de leurs salariés.
- Le coût d'obtention d'un rescrit correspond au temps nécessaire à la rédaction et au suivi de la demande de rescrit (qui est généralement sous-traité à un cabinet d'avocats spécialisé)

Les valeurs de ces paramètres ont été établies sur la base de la pratique de marché et du coût moyen des missions d'obtention de rescrit sur le marché :

		TPE	PME	ETI	GE
A	Nombre de rescrit demandé par catégorie	1	1	2	3
B	Coût d'un rescrit (€)	2 500	2 500	3 500	3 500
C	% d'entreprises susceptibles de demander un rescrit	5%	10%	12%	26%
A x B x C	Coût pondéré par entreprise et par catégorie	121	238	852	2730

Sources : Réponses au questionnaire Taj

3.3.4. Coûts de gestion du cas des travailleurs en situation de mobilité internationale

La gestion des salariés en situation de mobilité internationale devrait également engendrer un surcoût pour les entreprises au regard de leurs spécificités. Qu'il s'agisse de salariés expatriés (en mission spécifique de la France vers l'étranger) ou impatriés (en mission spécifique de l'étranger vers la France) ou encore frontaliers, des **modalités propres de gestion devront être adoptées** qui dépendent notamment des stipulations de la convention fiscale applicable.

En effet, la loi prévoit que les revenus salariaux de source étrangère bénéficiant en France d'un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt français sont exclus du champ d'application du prélèvement à la source, quand les revenus soumis à la méthode du taux effectif doivent être soumis au prélèvement.

Par exemple, lorsqu'un salarié d'une société française, résident fiscal de France est détaché et exerce son activité au Royaume-Uni, l'entreprise française devra déterminer comment gérer sa situation du point de vue du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. La convention fiscale conclue entre la France et le Royaume-Uni élimine la double-imposition sur les salaires au moyen d'un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt français. La situation sera donc aisée pour l'employeur français dans la mesure où les salaires de source étrangère bénéficiant d'un crédit d'impôt sont hors champ du prélèvement à la source. En revanche, dans l'hypothèse où le salarié exerce son activité en Pologne et non au Royaume-Uni, la société devrait continuer à opérer des prélèvements à la source sur ses salaires, puisque les salaires de source étrangère pour lesquels l'élimination de la double-imposition se fait au moyen de la méthode dite du taux effectif sont inclus dans le champ d'application du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

La gestion de ces salariés en « *situation atypique* » imposera donc aux sociétés de réaliser **une analyse par pays d'exercice de l'activité**, afin de déterminer si le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu doit être appliqué.

Enfin, même s'il n'est pas de la responsabilité de l'employeur de définir le taux de prélèvement applicable à chaque salarié, il est habituel pour l'employeur de fournir au salarié en situation de mobilité internationale un conseil fiscal sur la gestion de ses obligations dans son pays d'origine ainsi que dans son pays d'accueil. Il conviendra donc également d'effectuer une analyse au cas par cas de la situation de chaque salarié, afin d'anticiper les demandes de modulation de taux de prélèvement. Compte tenu de son caractère indirect, ce coût n'a pas été inclus dans l'estimation des coûts pour l'entreprise liés à la mise en œuvre du prélèvement à la source.

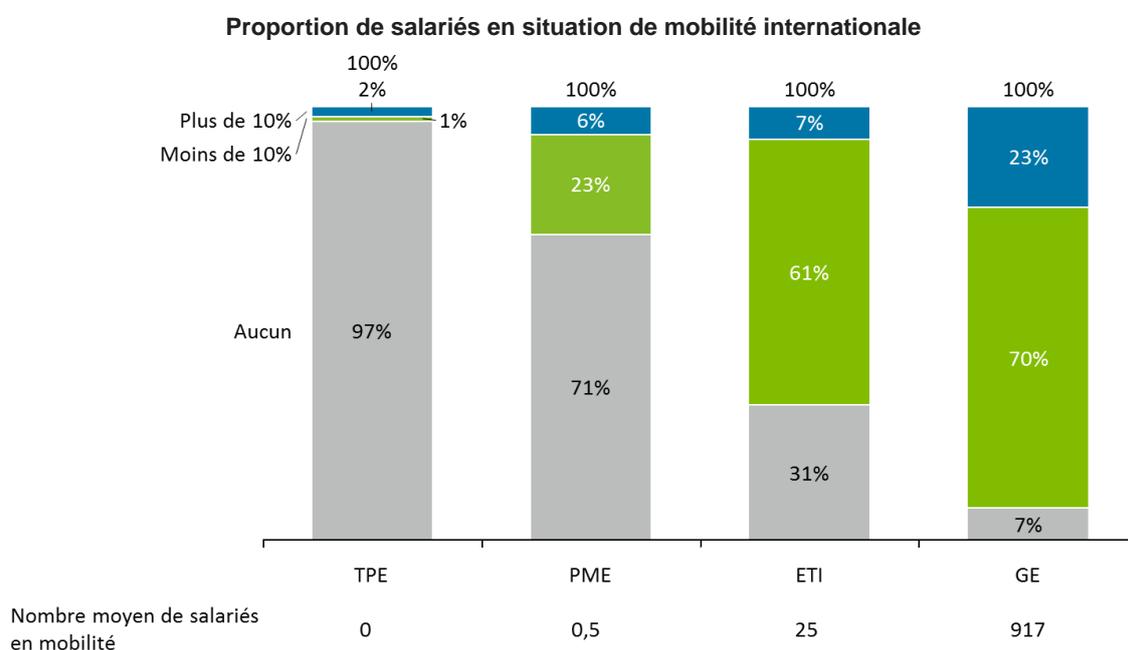
En conséquence, la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pour les salariés en situation de mobilité internationale devrait induire pour les sociétés employeurs :

1. Un coût supplémentaire ponctuel lié à l'analyse des obligations lui incombant en fonction du pays de destination du salarié ;
2. Un coût récurrent lié à la gestion individualisée de la situation de ces salariés en paie (ex : détermination de la base mensuelle du prélèvement à la source)
3. Un coût supplémentaire ponctuel lié à l'assistance fiscale fournie au salarié ;

La valorisation de ces différents postes de coût repose sur les paramètres suivants :

1. Nombre de pays différents dans lequel le groupe opère via la mobilité de ses salariés et coût de l'analyse d'une convention fiscale ;
2. Temps additionnel moyen de traitement, coût horaire du traitement et nombre de salariés en situation de mobilité internationale.

Notre questionnaire nous permet d'avoir une indication sur la proportion d'entreprises qui disposent de salariés en situation de mobilité internationale, ainsi qu'une estimation prudente du nombre de salariés concernés.



Sources : Réponses au questionnaire Taj

Il n'existe à notre connaissance aucune statistique précise portant sur le nombre de pays dans lesquels les multinationales françaises sont implantées. Une analyse très prudente a donc été réalisée sur la base des informations incluses dans le dernier rapport de la CNUCED¹⁰.

	TPE	PME	ETI	GE
Nombre de pays en présence	0	2	6	8

Les autres paramètres de valorisation du coût ont été déduits de la pratique de marché et du coût moyen de l'assistance et du conseil fourni en matière de mobilité internationale. Ils sont synthétisés dans le tableau ci-dessous :

- Le coût d'une analyse de convention fiscale peut être estimé à 5 heures de travail à un taux moyen de 200€/h, soit 1000€ ;
- Le temps additionnel moyen de traitement manuel de la situation d'un salarié en mobilité internationale dans un système de paie peut être évalué à environ 1h de travail par an, que l'on peut valoriser au SMIC horaire chargé.

La synthèse des coûts liés au traitement des salariés en situation de mobilité internationale peut donc être représentée ci-dessous :

¹⁰ Pour les 100 plus grandes multinationales, le minimum de la dispersion géographique est de 8 pays (cf. World Investment Report 2016 p. 142). On peut considérer que ce nombre donne une indication du nombre de pays dans lesquels une Grande entreprise est présente. La présence géographique des ETI et des PME peut être approchée en appliquant un prorata lié au nombre de salariés à l'étranger.

		TPE	PME	ETI	GE
A	Nombre de pays en présence	0	2	6	8
B	Coût d'une analyse	0	2000	6000	8000
C	% d'entreprises comportant des salariés en mobilité	3%	29%	69%	93%
A x B x C	Coût de gestion unique des salariés en mobilité (en €)	0	588	4 122	7 420
D	Nombre moyen de salariés en mobilité par entreprise	0	0,5	25	918
E	SMIC brut horaire chargé	11,03	11,03	11,03	11,03
D x E	Coût récurrent d'accompagnement	0	6	274	10 111

Sources : Réponses au questionnaire Taj

3.4. SYNTHÈSE ET CALCUL DES COÛTS SUPPLÉMENTAIRES

Les analyses précédentes ont permis d'obtenir une estimation du coût supplémentaire moyen ponctuel et récurrent pour chaque entreprise. En première analyse, le coût total pour l'économie française peut donc être extrapolé en prenant en compte le nombre d'entreprises de chaque catégorie.

Les synthèses des coûts ponctuels et récurrents sont représentées dans les tableaux suivants :

Synthèse des coûts ponctuels liés à la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (€)

	TPE	PME	ETI	GE	Total
Coût de la paie par entreprise	400	800	1 600	4000	-
Coût de communication par entreprise	27	268	881	6 000	-
Coût des rescrits par entreprise	121	238	852	2 730	-
Coûts de gestion des salariés en mobilité par entreprise	-	588	4 122	7 420	-
Total par catégorie	548	1 894	7456	20 150	-
Nombre d'entreprises	1 623 033	138 117	5 322	274	-
Total agrégé	888 659 607	261 578 097	39 678 992	5 521 131	1 195 437 828

Synthèse des coûts récurrents liés à la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (€)

	TPE	PME	ETI	GE	Total
Coût de la paie	N/A	N/A	N/A	N/A	-
Coût de communication	37	167	1 599	7 700	-
Coût des rescrits	N/A	N/A	N/A	N/A	-
Coûts de gestion des salariés en mobilité	0	6	274	10 111	-
Total par catégorie	37	173	1 874	17 810	-
Nombre d'entreprise	1 623 033	138 117	5 322	274	-
TOTAL agrégé	59 856 827	23 829 223	9 971 482	4 880 014	98 537 547

Nota : les coûts récurrents sont engagés dès la première année, ainsi le coût total pour l'année de mise en œuvre sera de 1,3Mds€ (1,2 + 0,1)

Plusieurs points peuvent être soulignés à la lecture de ces chiffres :

- La mesure présente un coût de mise en œuvre ponctuel important, **de l'ordre de 1,2 milliard d'euros** et un **coût récurrent faible, de l'ordre de 100 millions d'euros**. En amortissant l'investissement initial sur 10 ans, on obtient **un coût total annuel de collecte de l'ordre de 220 millions d'euros**, soit environ 0,3% du montant de l'impôt sur le revenu annuel.
- Le coût supplémentaire de collecte sera porté **à 75% par les TPE**. Même si le coût unitaire de collecte est faible, la multiplication par le nombre très important de petites entreprises conduit à attribuer à cette catégorie d'agents la majorité du coût total de la mesure.
- Environ 50% du coût de collecte correspondra à des revenus supplémentaires pour des prestataires de services de paie (experts comptables, éditeurs de logiciels, prestataires spécialisés) et 50% à un accroissement des coûts salariaux des entreprises.

4 - APPRECIATION DE L'IMPACT DU PRELEVEMENT A LA SOURCE SUR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES ET LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

La théorie économique orthodoxe postule une parfaite rationalité des contribuables. Leur offre de travail est supposée être déterminée par le revenu net de ce travail (une fois les impôts déduits), et leur comportement de consommation et d'épargne est supposé être déterminé par leurs anticipations des revenus nets dont ils vont bénéficier au cours de leur vie¹¹.

Dans ce cadre d'analyse, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qui se contente de modifier le calendrier du paiement de l'impôt sans rien changer à son montant, n'est pas supposé avoir le moindre effet sur le comportement des salariés et des entreprises. En particulier, il ne devrait avoir aucun effet sur la dynamique des salaires et sur les effets que cette dynamique est susceptible d'avoir sur la compétitivité des entreprises françaises à l'export.

Une recherche bibliographique a montré que l'effet de la mise en œuvre du prélèvement à la source sur le comportement des contribuables avait fait l'objet de très peu d'études. Elle a cependant permis d'identifier un article de Shapiro et Slemrod¹² qui utilise une expérience naturelle pour évaluer l'impact du calendrier de paiement de l'impôt sur le revenu sur les décisions de consommation des ménages. L'article évalue l'impact d'une mesure de 1992 visant à réduire le taux de retenue à la source de l'impôt sur le revenu par les entreprises (puisque l'impôt sur le revenu des personnes physiques était alors prélevé à la source aux États-Unis), et à augmenter le paiement final (ou à réduire le remboursement final). Cette mesure a été proposée afin de créer un accroissement temporaire de la demande permettant de relancer l'économie américaine.

Ainsi, si un contribuable payait 100\$ d'impôt sur le revenu par mois avant la mesure avec un paiement final de 0, la mesure allait par exemple conduire à lui faire payer 50\$ d'IR par mois et lui imposer un paiement final de 600\$. L'opinion dominante postulait que cette modification serait neutre du point de vue des décisions de consommation, or l'analyse de Shapiro et Slemrod a montré au contraire **qu'une portion significative de leur échantillon de ménages (environ 40%) allait effectivement dépenser les 50\$ de revenu disponible mensuel supplémentaire**. L'analyse n'a pas permis d'identifier les raisons de ce comportement (potentiellement lié aux contraintes de liquidité des contribuables) et a conclu à une certaine « myopie » de leur part qui les conduisait à dépenser leur montant de revenu disponible mensuel.

La mesure américaine de 1992 est en somme l'inverse de celle que nous considérons ici : elle accroît le revenu récurrent et accroît le paiement final d'impôt sur le revenu alors que la mise en place du prélèvement à la source va réduire le revenu récurrent et réduire le paiement final. Même s'il est impossible de tirer des conclusions certaines de l'article, en raison des nombreuses différences dans le comportement des consommateurs français et américains, elle indique qu'on ne peut pas négliger que la

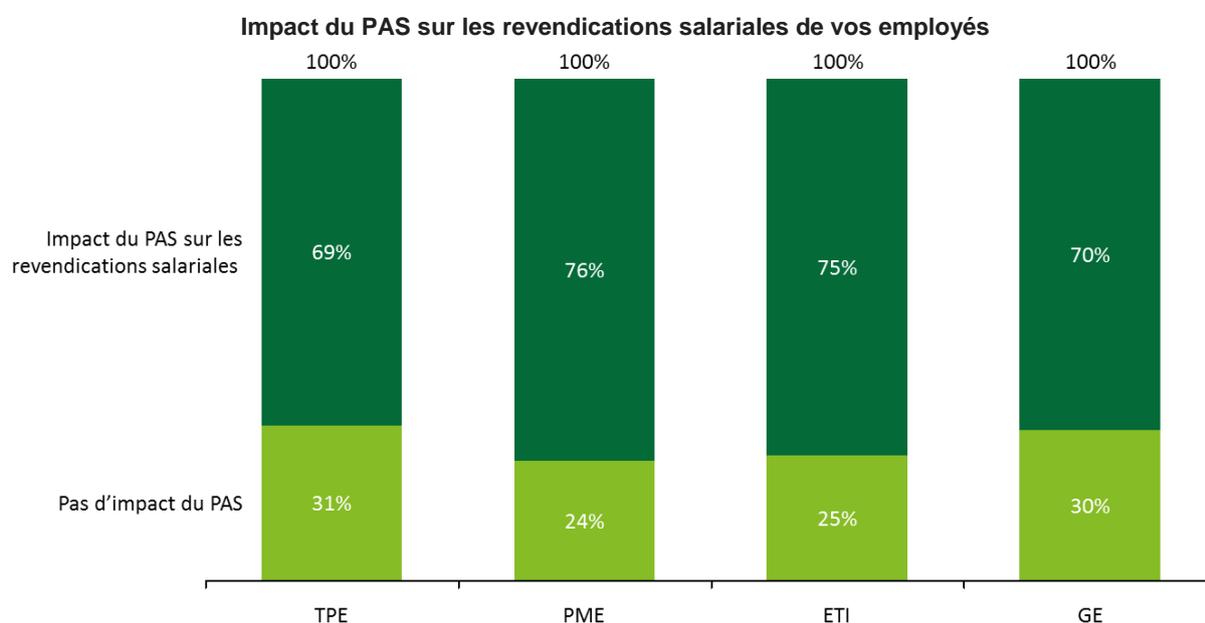
¹¹ Voir par exemple : Friedman M., 1957. *A Theory of the Consumption Function*. National Bureau of Economic Research. Princeton, N.J.

¹² Shapiro M. et Slemrod J., 1995. "Consumer Response to the Timing of Income: evidence from a change in Tax withholding". *The American Economic Review*, vol. 85: 274-283.

mise en œuvre du prélèvement à la source puisse avoir un effet négatif sur la consommation des ménages, au moins lors de l'année de sa mise en œuvre.

La question de l'impact du prélèvement à la source sur la dynamique des salaires n'a, à notre connaissance, jamais fait l'objet d'une étude économique sérieuse. En extrapolant les résultats de l'article de Shapiro, on pourrait cependant postuler que si les contribuables sont principalement sensibles au montant de leur revenu mensuel disponible, sa réduction va induire un sentiment d'appauvrissement généralisé qui est susceptible de donner lieu à un accroissement des tensions lors des négociations avec les employeurs, pour obtenir une augmentation des salaires. Ce résultat peut cependant être tempéré par l'existence d'un nombre important de contribuables mensualisés (58% des contribuables ont recours à la mensualisation¹³) pour qui l'effet psychologique d'appauvrissement sera moins important.

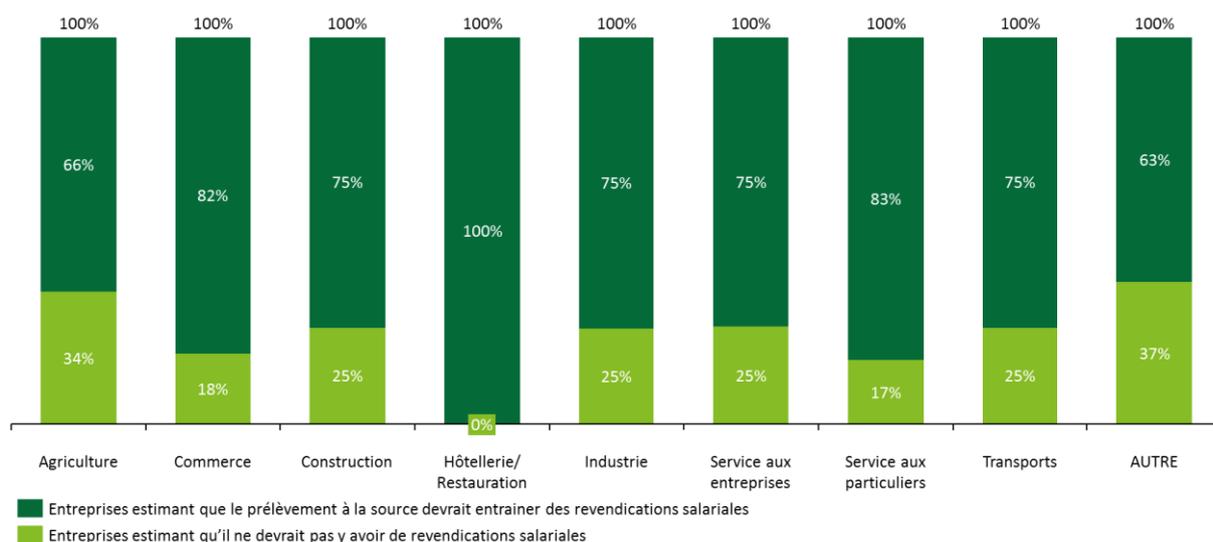
Ce point était abordé directement dans notre questionnaire. Le traitement des réponses des entreprises interrogées montre que l'inquiétude des employeurs face à des revendications salariales accrues est très largement partagée par les entreprises de toutes tailles.



Sources : Réponses au questionnaire Taj

L'opinion des entreprises est également assez homogène dans les différents secteurs d'activité, avec une position particulièrement tranchée du secteur hôtellerie / restauration (qui ne provient cependant que de 4 réponses, ce secteur étant assez peu représenté dans notre échantillon).

¹³ Voir p.6 note 2



Sources : Réponses au questionnaire Taj

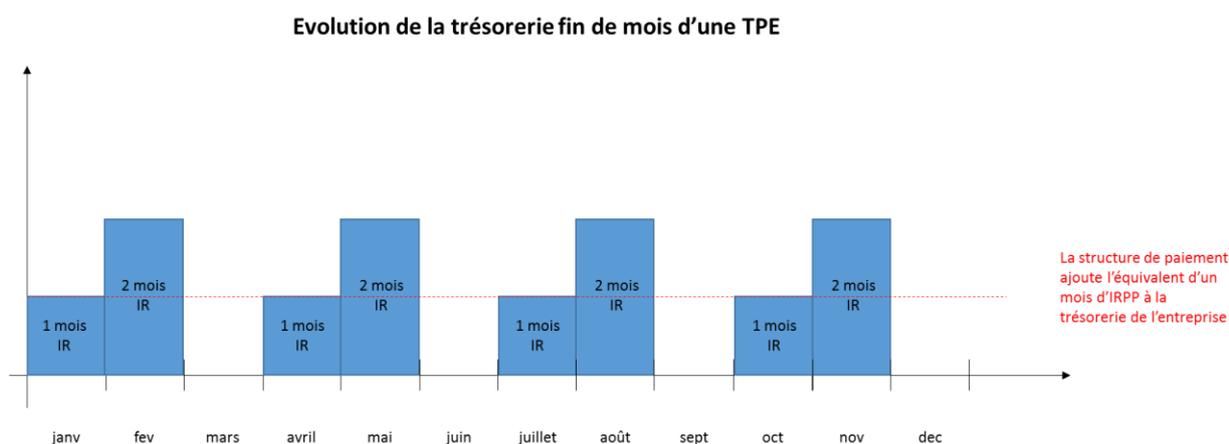
Au-delà de l'opinion des entreprises, l'impact réel que pourrait avoir la mise en œuvre du prélèvement à la source sur la dynamique des salaires en France va dépendre des caractéristiques des différents secteurs, notamment du décalage entre l'offre et la demande de travail. Une analyse quantitative prospective de l'impact du prélèvement à la source sur les salaires nécessiterait une quantité de données et un travail de modélisation qui dépasse très largement le cadre de cette note. Tout au plus peut-on souligner qu'il n'est pas absolument certain que la mesure n'ait aucun impact sur la consommation des ménages et sur la dynamique des salaires dans les secteurs où l'offre est rare et peu substituable. Il convient de nuancer ce possible impact compte tenu du pourcentage de contribuables s'acquittant d'ores et déjà de leur impôt sur le revenu par prélèvement à la source (58% au titre des revenus 2015).

5 - APPRECIATION DE L'EVENTUEL GAIN DE TRESORERIE

Dans le cadre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, les collecteurs seront tenus de reverser à l'administration fiscale les sommes précomptées le mois précédent. Le décret n°2017-866 du 9 mai 2017 est venu préciser que la retenue à la source d'impôt sur le revenu devrait être reversée selon le même calendrier que celui établi pour le paiement des cotisations sociales.

Si le gain de trésorerie éventuellement réalisé par les PME, ETI et Grandes Entreprises sera très faible, il pourrait être plus substantiel pour les TPE qui, sur option, pourront choisir de procéder à la restitution du prélèvement à la source de manière trimestrielle. Ainsi, en pratique, les TPE garderont l'impôt prélevé dans leur trésorerie jusqu'à ce qu'il soit reversé.

Cela correspond en pratique à un gain de trésorerie moyen sur l'année d'un mois d'impôt, comme on peut le constater sur la figure suivante :



L'effet de la mesure sur le financement de l'activité des TPE va dépendre du comportement du dirigeant vis-à-vis des sommes prélevées. Les entretiens que nous avons menés laissent penser qu'une partie d'entre eux va stocker l'impôt prélevé dans un compte séparé du reste de sa trésorerie, la mesure n'aurait dans ce cas aucun effet.

À l'inverse, une partie des entreprises est susceptible d'utiliser ces liquidités supplémentaires pour compenser une éventuelle trésorerie négative et/ou réaliser des placements à court terme.

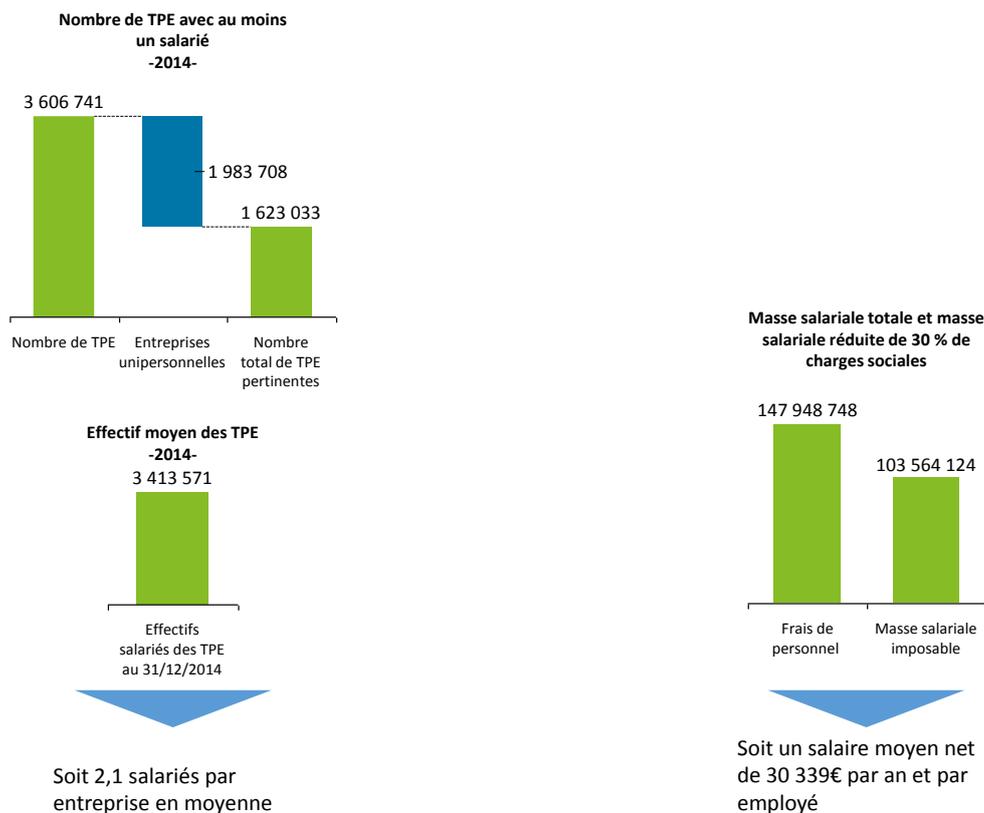
Afin d'évaluer l'ordre de grandeur du gain potentiel pour les entreprises, nous avons suivi la démarche suivante, centrée sur une TPE représentative :

- Évaluation du nombre moyen d'employés et de leur salaire moyen
- Évaluation du montant moyen d'un mois d'impôt sur le revenu
- Évaluation du revenu financier qui peut être tiré de l'utilisation d'un mois de retenue à la source
- Extrapolation à l'ensemble des TPE pertinentes

5.1. CARACTERISTIQUES D'UNE TPE REPRESENTATIVE

Les caractéristiques de la TPE représentative peuvent être déduites des données de l'INSEE¹⁴. On déterminera tout d'abord le nombre de TPE pertinentes en excluant du nombre total les entreprises unipersonnelles qui ne sont pas directement concernées par la mesure.

Le nombre d'employés par entreprise est ensuite simplement obtenu en divisant le nombre total d'employés par le nombre d'entreprises pertinentes. Enfin, le revenu imposable moyen de chaque employé est obtenu en divisant la masse salariale, de laquelle on aura déduit les charges sociales, par le nombre moyen d'employés. Les résultats de cette démarche sont représentés dans le schéma ci-dessous :



Sources : INSEE, base de données Alisse et Structure du système productif 2016

Il convient de considérer une TPE moyenne comportant 2,1 employés, chacun touchant un salaire moyen net de l'ordre de 30 000€.

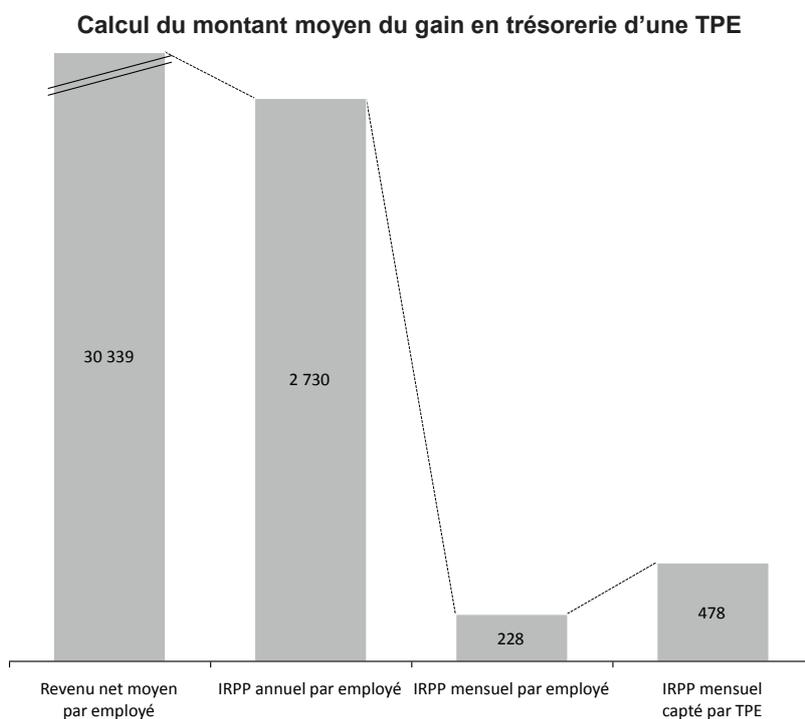
¹⁴ Cf. INSEE Base de donnée du système productif 2016 et INSEE Focus n°24 du 30 mars 2015

5.2. ÉVALUATION DU MONTANT MOYEN D'UN MOIS D'IMPOT SUR LE REVENU

Le montant moyen d'impôt sur le revenu est obtenu en appliquant le barème de l'impôt au montant de revenu imposable calculé à l'étape précédente.

Le taux de prélèvement qui a été utilisé pour notre simulation correspond au taux neutre de prélèvement à la source qui est applicable à un salaire imposable moyen annuel de 30 000€ (soit 9%)¹⁵.

Le résultat de ce calcul est représenté dans le schéma ci-dessous :



Sources : calculs Taj sur la base des données INSEE

Ainsi, un montant de 228€ va être retenu à la source mensuellement pour chacun des 2,1 employés, ce qui représente un gain de trésorerie d'environ 478€ pour notre TPE représentative.

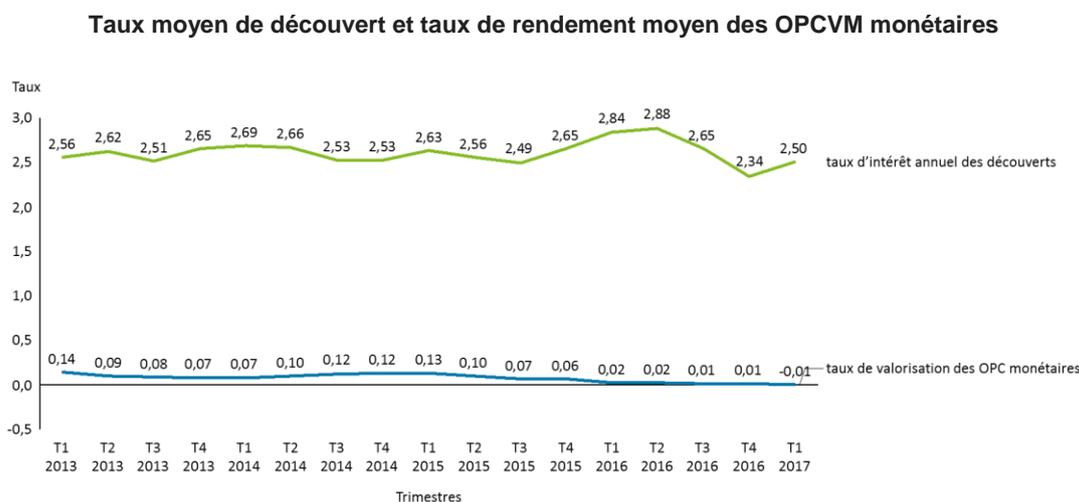
¹⁵ Voir article 60 n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et notamment article 204 H, III du Code Général des Impôts

5.3. ÉVALUATION DU REVENU FINANCIER QUI PEUT ÊTRE TIRÉ DE L'INVESTISSEMENT DE L'IMPÔT

Les entreprises souhaitant utiliser l'impôt prélevé dans l'exploitation de leur activité peuvent l'utiliser de deux manières, en fonction de leurs besoins de liquidité :

1. Celles dont l'activité nécessite des liquidités et qui ont une position débitrice sur leur compte bancaire peuvent utiliser l'impôt prélevé pour réduire leur découvert et donc les coûts de financement de ce découvert.
2. Celles dont l'activité génère au contraire des liquidités, et qui ont une position créditrice sur leur compte bancaire peuvent investir l'impôt à court terme de manière à générer un revenu financier supplémentaire. On peut considérer que l'impôt collecté sera investi dans des produits liquides et sans risque comme des OPCVM monétaires.

Les taux de découvert, ainsi que les taux d'investissement sans risque ont été obtenus sur le site de la Banque de France¹⁶ et sont représentés ci-dessous :



Sources : Banque de France

Le taux de rendement maximum qu'une TPE peut donc tirer de l'investissement à court terme de l'impôt prélevé est donc d'environ 2,5% par an (en considérant que l'impôt lui permet de réduire son découvert). En appliquant ce taux au montant de prélèvement établi au §5.2, il apparaît que le gain financier réalisé devrait être d'environ 12 € par an pour notre TPE représentative.

¹⁶ Voir : http://webstat.banque-france.fr/fr/quickview.do?SERIES_KEY=279.BSI1.M.FR.N.F.L30.A.8.Z5.0000.Z01.T et http://webstat.banque-france.fr/fr/quickview.do?SERIES_KEY=280.MIR1.Q.FR.R.A2ZFRUT.A.R.A.2313FR.EUR.N

5.4. EXTRAPOLATION DU REVENU EN TRESORERIE POUR L'ECONOMIE FRANÇAISE

En extrapolant le gain estimé au §5.3 à l'ensemble des TPE non unipersonnelles de France, il apparaît que le gain de Trésorerie que pourrait représenter la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pour les TPE, peut être évalué de la manière suivante :

A	Gain de trésorerie lié au reversement trimestriel du prélèvement à la source par TPE (en €)	478
B	Montant des intérêts perçus par TPE (en €)	12
C	Nombre total de TPE pertinentes	1 623 033
B x C	Gain total (en €)	19 418 273

De nombreux rapports soulignent que la difficulté de financement du Besoin en Fonds de Roulement (BFR) est l'une des principales problématiques des TPE et PME françaises.

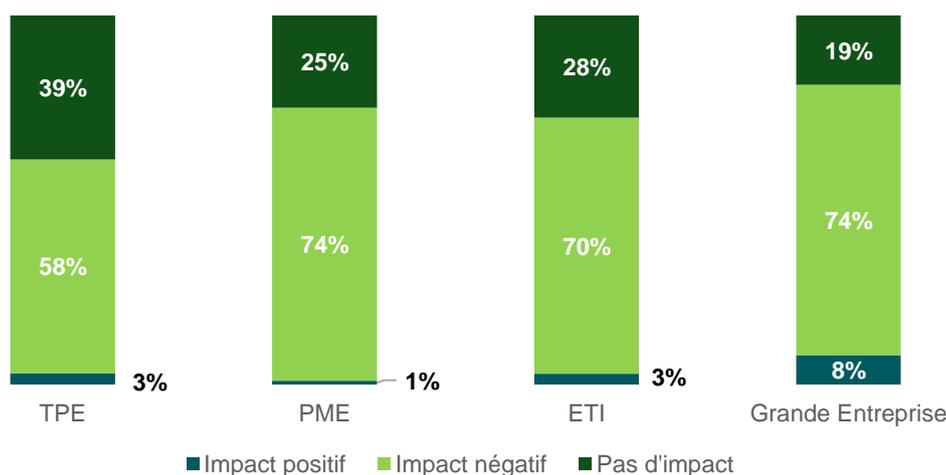
À ce titre, une augmentation de la trésorerie des TPE pourrait être considérée comme un avantage majeur puisque cela leur permettrait d'investir leur profit dans des projets à long terme plutôt que de le consacrer à financer leur exploitation. Le montant calculé ici est cependant tellement faible qu'il ne devrait pas être de nature à emporter des effets positifs sur le fonctionnement des TPE au-delà des gains financiers calculés.

Il ressort également des entretiens qualitatifs individuels une certaine crainte quant à la gestion qui sera faite de cette trésorerie supplémentaire. En effet, certaines entreprises de taille modeste rencontrent parfois des difficultés dans la gestion d'une comptabilité d'engagement. S'agissant de ces entreprises, il est possible que le montant du prélèvement de l'impôt sur le revenu ainsi laissé à leur disposition soit utilisé à d'autres fins (pour faire face à des créances fournisseur par exemple). Elles pourraient alors ne plus être en mesure de le reverser à l'administration une fois l'échéance arrivée, ce qui fait craindre un accroissement des difficultés pour ces entreprises.

6 - APPRECIATION DU RISQUE DE DETERIORATION DES RELATIONS SOCIALES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les résultats de l'enquête de terrain ainsi que des entretiens réalisés montrent que les employeurs anticipent, **pour 70,09% des sondés, un impact négatif de cette mesure sur les relations sociales au sein de l'entreprise**. 26,68% des sondés pensent cependant que la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera sans impact sur les relations sociales au sein de l'entreprise, tandis que seules 3,23% des personnes interrogées s'attendent à constater un impact positif sur les relations sociales.

Appréciation par les entreprises de l'échantillon de l'impact du prélèvement à la source sur les relations sociales au sein de l'entreprise



Sources : Réponses au questionnaire Taj

Les sources potentielles de détérioration des relations sociales dues à la mise en place du prélèvement à la source relevées par les personnes interrogées se divisent en trois groupes.

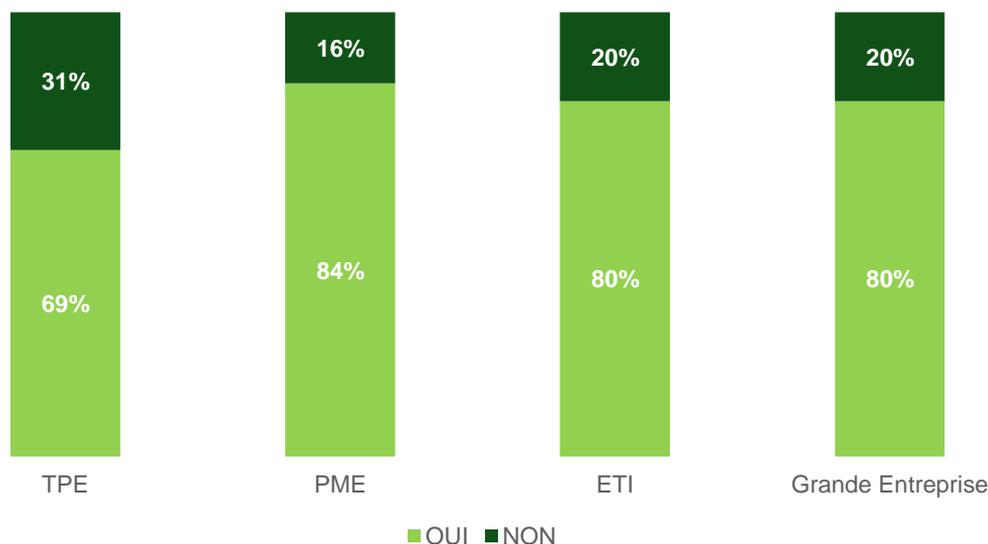
Les employeurs anticipent dans un premier temps des difficultés dans le cadre de **la gestion de l'année de transition** et plus particulièrement de la qualification et du caractère éligible ou non des rémunérations perçues au Crédit d'impôt pour la Modernisation du Recouvrement (CIMR).

Les employeurs ont également fait part de leur crainte ayant trait à la communication du taux de prélèvement applicable à chaque salarié et **aux données confidentielles** auxquelles ce taux est susceptible de leur donner accès.

Enfin, dès lors que le salaire net perçu par les salariés sera nécessairement diminué par l'application du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, nos interlocuteurs ont également fait part d'appréhensions liées à de **potentielles revendications salariales** afin de compenser cette diminution de leur salaire net mensuel.

6.1. DIFFICULTES LIEES A LA GESTION DE L'ANNEE DE TRANSITION

Pensez-vous qu'il soit possible que les contribuables salariés contestent la qualification de revenu exceptionnel?



Sources : Réponses au questionnaire Taj

Comme précisé au §3.3.3, les employeurs sont susceptibles de faire une demande de rescrit afin d'obtenir une prise de position formelle de l'administration sur le traitement fiscal qui sera appliqué en 2019 aux différents éléments de la rémunération qu'ils verseront en 2018. L'absence de réponse de l'administration dans les trois mois de la demande vaudra acceptation de celle-ci. Il convient toutefois de noter que toute demande d'information ou de complément de la part de l'administration interrompra ce délai.

L'employeur aura donc la responsabilité inédite de se renseigner au besoin par l'intermédiaire de ce nouveau rescrit, afin d'indiquer à ses salariés le caractère imposable ou non de certains revenus variables perçus en 2018.

Il convient de relever de nos différents entretiens que les employeurs sont à ce jour **rarement au fait de la nuance qui existera au titre de l'année de transition** entre les revenus dits exceptionnels et les revenus dits non-exceptionnels. De ce fait, ils sont également très **peu nombreux à avoir conscience de la possibilité de déposer ce genre de rescrit** afin d'assurer le traitement fiscal applicable à un revenu. Seules certaines grandes entreprises semblent avoir assimilé les subtilités liées à l'année de transition, laissant dans l'incertitude la majorité des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, si le risque de conflit social spécifiquement lié aux modalités de gestion de l'année de transition est difficilement quantifiable, il ressort néanmoins de notre sondage que **80% des entreprises interrogées anticipent** la possibilité que leurs salariés contestent la qualification de revenu exceptionnel. Cela reflète les retours des entreprises interrogées lors d'entretiens individuels, qui soulignaient leur crainte quant à l'incompréhension des salariés face à un système complexe et aux conséquences que pourrait engendrer une erreur de qualification pour le salarié.

Enfin, il apparaît également que la complexité des modalités de gestion de l'année de transition pourrait également être la source de conflits sociaux au sein de l'entreprise.

En effet, le gouvernement a fait le choix d'octroyer un crédit d'impôt équivalent à l'impôt sur le revenu qui aurait été dû par le contribuable sur ses revenus non exceptionnels sans pour autant indiquer de manière précise les contours de la définition de revenu exceptionnel mais en fournissant une liste non-exhaustive de ces revenus.

Le système ainsi choisi par le législateur français pourrait être source de complexité. En effet, il ressort d'une simple comparaison avec les pays étrangers ayant déjà opté pour un recouvrement de l'impôt sur le revenu par le biais d'une retenue à la source, que d'autres dispositions auraient pu être adoptées afin de gérer l'année de transition.

Ainsi, si le Danemark et la Nouvelle-Zélande ont tous deux fait le choix d'abandonner une année de taxation, ils ont opté pour des mesures anti-abus similaires mais d'application plus simples et laissant moins de place à l'incertitude. Le Danemark, par exemple, a choisi de n'imposer que la part de revenu excédentaire. Cette part de revenu excédentaire était définie sur la base du revenu imposable de l'année précédente, augmenté forfaitairement de 20%. Si cette solution ne s'adapte que très peu à la situation personnelle de chaque contribuable, elle ne laissait que très peu d'incertitude quant au caractère imposable ou non d'un revenu au titre de l'année de transition.

Enfin, il convient de souligner que si les ETI et Grandes Entreprises qui bénéficient de directions fiscales pourront prendre ces décisions sur la base d'une étude approfondie des textes, les PME et TPE seront livrées à elles-mêmes sur ces sujets. Néanmoins, ces problématiques liées à la qualification des revenus ne devraient se rencontrer que dans des entreprises au sein desquelles les éléments de rémunération sont relativement diversifiés et ne reposent pas uniquement sur le paiement d'un salaire fixe mais plutôt sur des éléments de rémunération variable (bonus avec critère de performance, commissions,...) De ce fait, les problématiques liées à la qualification des revenus perçus pendant l'année de transition devraient se cantonner aux entreprises de grande taille ou de taille intermédiaire, et concerner bien moins les TPE et petites PME au sein desquelles la structure de rémunération est en générale moins diversifiée.

Dans les entreprises concernées, il pourrait ainsi être difficile pour les employeurs de soutenir à leurs salariés le caractère non-exceptionnel de certaines primes et éléments de rémunération variables. De la même manière, il peut être attendu que les employés au fait de la mise en œuvre du CIMR tentent de faire pression sur leurs employeurs afin de contester la qualification retenue.

Si l'employeur a indiqué au salarié concerné qu'il bénéficiait d'une rémunération variable non-exceptionnelle et donc soumise au CIMR au titre de l'année 2018 et que ce revenu fait par la suite l'objet d'une procédure de rectification fondée sur le caractère non-exceptionnel de ce revenu, il est également à craindre que le salarié se retournera vers son employeur, ce qui pourrait devenir une autre source de conflit au sein des entreprises.

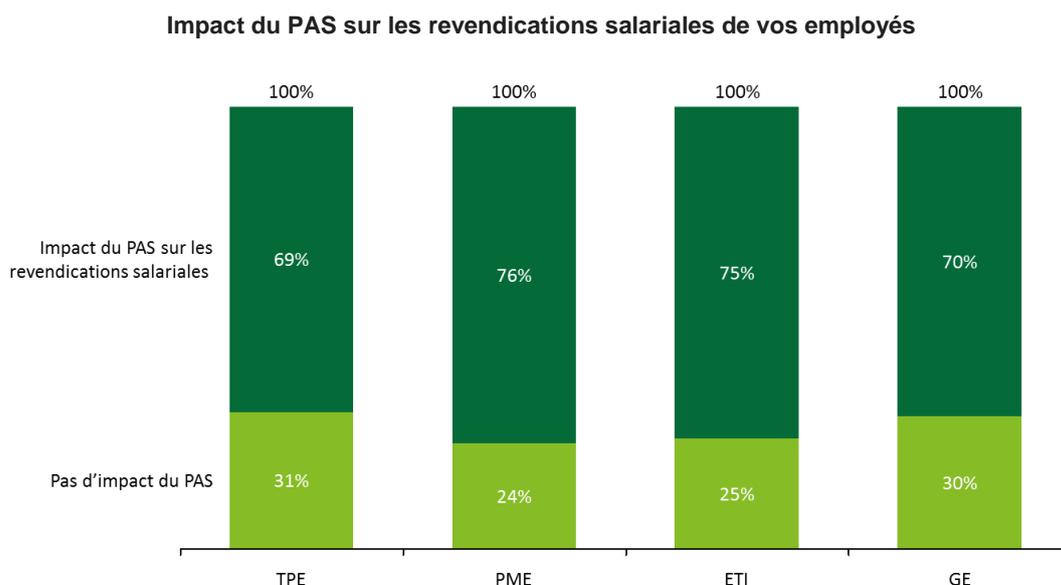
Selon les modalités de mise en œuvre du CIMR, il est également à craindre que certains salariés reportent l'ensemble de leurs rémunérations comme éligible au CIMR et que cette approche soit ensuite mise en cause par l'administration pour certains revenus et que le salarié se retourne vers son employeur.

Cette inquiétude est accentuée par le fait que le délai de reprise de l'administration s'agissant des revenus perçus au cours de l'année de transition a été exceptionnellement étendu jusqu'au 31 décembre de la **quatrième** année qui suit celle au titre de laquelle l'imposition est due, contrairement au délai habituel de 3 ans, (soit jusqu'au 31 décembre 2023 s'agissant des revenus perçus en 2018). L'administration laisse ainsi paraître une volonté claire de contrôler en profondeur les conditions d'application par les contribuables du CIMR.

6.2. DIFFICULTES LIEES A LA DIMINUTION EFFECTIVE DU SALAIRE NET PERÇU PAR LE SALARIE

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu aura pour conséquence première et directe la diminution du salaire net mensuel perçu par le salarié. Il a donc été demandé à l'échantillon interrogé si leur entreprise anticipait une augmentation des prétentions de leurs salariés en termes de rémunération.

Il ressort ainsi que **73,06% des personnes sondées s'attendent en effet à ce que les salariés demandent à leur employeur la compensation de cette diminution** de leur salaire net mensuel.



Sources : Réponses au questionnaire Taj

De la même façon, les personnes interrogées indiquent que les possibles augmentations annuelles seront de fait moins sensibles sur le salaire net mensuel des salariés puisque celles-ci apparaîtront nettes de charges sociales et d'impôt sur le revenu sur le salaire net mensuel figurant sur le bulletin. Ainsi, les entreprises anticipent que les salariés revendiquent pour les années à venir **des augmentations annuelles plus élevées** que par le passé afin que l'impact desdites augmentations soit plus visible sur leur salaire.

Toutefois, une partie des personnes interviewées souligne que les revendications salariales ne devraient pas être une difficulté dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. En effet, ces personnes indiquent que d'un point de vue économique, les flux annuels d'argent ne seront pas modifiés, les salaires étant, en règle générale, négociés sur une base brute annuelle et non sur une base nette mensuelle. Dès lors que la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ne devrait pas affecter le salaire brut des salariés, mais bien leur salaire net à payer mensuel, aucun impact sur les prétentions salariales ne devrait être constaté.

Enfin, les personnes responsables de paie dans les sociétés que nous avons interrogées soulignent leur préoccupation quant aux potentielles erreurs qui pourraient être commises lors du calcul du prélèvement et des lourdes conséquences que cela pourrait avoir pour les salariés. En effet, si une somme supérieure à celle due en réalité est prélevée sur le salaire du collaborateur, les lourdes conséquences sur la vie personnelle du salarié de cette erreur sont de nature à compliquer et à tendre les relations entre ce salarié et son employeur.

6.3. DIFFICULTES LIEES A LA COMMUNICATION DE DONNEES PERSONNELLES DES SALARIES

Le taux de prélèvement communiqué à l'employeur par l'administration fiscale correspondra au taux d'imposition du foyer fiscal du salarié. Ainsi, l'employeur pourrait de fait en déduire le montant du revenu imposable du foyer fiscal de son collaborateur, sa situation familiale ou encore la teneur de son patrimoine.

De manière unanime, les employeurs **font part de leur inquiétude appuyée à ce sujet**. Les petites entreprises nuancent cette inquiétude en indiquant que le degré de proximité entre les salariés et l'employeur dans ces structures est d'ores et déjà relativement fort et que, l'employeur a, en règle générale, déjà connaissance de ces informations.

Cette préoccupation est clairement plus prégnante s'agissant des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises au sein desquelles le degré de proximité entre l'employeur et le salarié est moindre.

Les personnes interviewées ont également tenu à faire **part de l'inquiétude de leurs salariés** à ce sujet qui craignent que les informations ainsi recueillies par l'employeur lors de la collecte des taux de prélèvement sur leur situation personnelle ne soient utilisées à d'autres fins.

En l'état actuel du dispositif, l'utilisation des informations reçues par l'employeur dans le cadre de son rôle de tiers collecteur de l'impôt sur le revenu est strictement encadrée. En effet, l'article L 288 A du Livre des procédures fiscales dispose que les données communiquées à l'employeur ne sont « *recueillies, détenues ou transmises [qu'] aux seules fins des missions* » de prélèvement de l'impôt sur le revenu. Les personnes qui contreviennent intentionnellement à cette obligation encourent une amende de 300 000€ et 5 ans d'emprisonnement.

Malgré la mise en place de ces mesures punitives, les salariés ont fait part de leurs craintes à l'égard de l'utilisation interne qui pourrait être faite de ces informations par l'employeur, et ils redoutent que celui-ci puisse se fonder sur ces informations pour décider des évolutions professionnelles et salariales de ses employés.

L'instauration d'un tel climat de méfiance entre salariés et employeur n'est naturellement pas de nature à simplifier les relations sociales au sein de l'entreprise.

Nombre de personnes interrogées ont ainsi indiqué qu'il eût été préférable que l'employeur ne soit pas ainsi forcé de s'immiscer dans la vie personnelle de ses salariés.

ANNEXE 1– DESCRIPTION DE L'ENQUETE DE TERRAIN

L'enquête de terrain a été construite autour d'un questionnaire précis et uniforme adressé par voie dématérialisée aux agents collecteurs présents dans différentes bases de données.

Construction de l'échantillon représentatif des agents économiques touchés par la mesure

Dans le but d'obtenir les résultats les plus significatifs statistiquement, l'échantillon d'agents collecteurs auxquels a été proposé le questionnaire était composé de membres représentatifs de la typologie d'agents tenus de mettre en œuvre le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

En première approche, la segmentation la plus pertinente semble être fondée sur la taille de l'entreprise (puisque la question de l'impact de la mesure sur les plus petites entreprises est particulièrement prégnante). Ainsi, l'échantillon devait comprendre¹⁷ :

- Des Grandes Entreprises : plus de 5 000 salariés
- Des Entreprises de Taille Intermédiaires (ETI) : entre 250 et 4 999 salariés
- Des Petites et Moyennes Entreprises (PME) : Entre 11 et 249 salariés
- Des Très Petites Entreprises (TPE) : Moins de 10 salariés.

Le questionnaire a été communiqué à l'échantillon suivant :

- Notre base de données regroupant divers types d'acteurs économiques allant de la PME à la grande entreprise relevant de secteurs d'activités variés ;
- La base de contacts de la délégation aux entreprises du Sénat ;
- Les bases de contacts des principales organisations professionnelles interlocutrices de la délégation aux entreprises du Sénat.

La segmentation finale des sujets de l'échantillon ayant participé à ce sondage se décompose de la façon suivante :

	Nombre de répondants	Représentation au sein de l'échantillon
TPE (moins de 10 salariés)	91	19%
PME (entre 11 et 249 salariés)	171	35%
ETI (Entre 250 et 4999 salariés)	150	31%
Grandes entreprises (plus de 5000 salariés)	70	15%
Nombre total de répondants	482	

La répartition des répondants entre les différents secteurs d'activités de l'économie est la suivante :

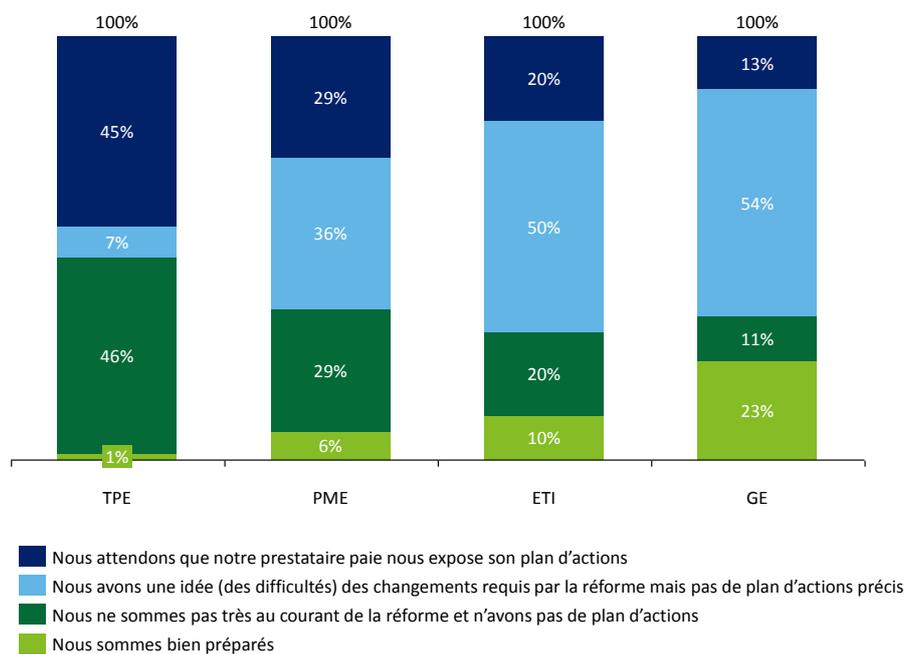
¹⁷ Selon la classification INSEE

	Nombre de répondants	Représentation au sein de l'échantillon
Agriculture	53	11%
Industrie	154	32%
Construction	21	4%
Commerce	54	11%
Transports	14	3%
Hôtellerie / Restauration	4	1%
Service aux entreprises	88	18%
Service aux particuliers	10	2%
Autre	80	17%
Ne se prononce pas	4	1%

Niveau de préparation des répondants

Une caractéristique intéressante de l'échantillon concerne le niveau de préparation des répondants à la réforme du prélèvement à la source. Celui-ci se révèle très faible en moyenne et assez inégal au sein des différentes catégories d'entreprises, comme l'illustre le graphique suivant :

Niveau de préparation des entreprises par catégorie



Sources : Réponses au questionnaire Taj

Contenu du questionnaire à soumettre

Le questionnaire a été élaboré sur la base d'entretiens individuels préalables.

Eu égard à nos règles déontologiques professionnelles et afin de rassurer les sujets de l'échantillon sur la confidentialité des réponses fournies, le questionnaire a été réalisé de manière complètement anonyme.

Nous vous prions de bien vouloir trouver en Annexe 2 un exemplaire du questionnaire adressé à l'échantillon de répondants.

Entretiens qualitatifs

Afin d'affiner les résultats de l'étude et d'obtenir les commentaires des entreprises sur les sujets ne pouvant faire l'objet d'une appréciation statistique, nous avons organisé plusieurs entretiens qualitatifs avec des sociétés présentant les caractéristiques suivantes :

- deux TPE dont le nombre de salariés est inférieur à 10, relevant des secteurs de l'artisanat et de l'activité d'assurance ;
- une PME dont le nombre de salariés est supérieur à 11, relevant du secteur du bâtiment ;
- une ETI dont le nombre de salariés est supérieur à 3 000, relevant du secteur pharmaceutique
- une GE dont le nombre de salariés est supérieur à 5 000, dans le secteur industriel.

Par ailleurs, afin de compléter l'analyse qualitative, nous avons également organisé plusieurs entretiens avec divers prestataires de service paie :

- un expert-comptable fournissant des services en matière de paie à ses clients ;
- un prestataire de services de paie, éditeur de logiciel ;
- les experts en matière de paie de notre cabinet.

ANNEXE 2 – QUESTIONNAIRE COMMUNIQUE LORS DE L'ENQUETE

Identification des caractéristiques du sondé :

1. À ce jour, combien de salariés compte votre société en France?
 - 1.1. Moins de 10 salariés
 - 1.2. Entre 11 et 249 ;
 - 1.3. Entre 250 et 4 999 ;
 - 1.4. Plus de 5 000

2. À ce jour quel est le chiffre d'affaires de votre société en France, au titre du dernier exercice clos ?
 - 2.1. Inférieur à 2 millions € ;
 - 2.2. Entre 2 millions € et 50 millions € ;
 - 2.3. Entre 50 millions € et 1,5 milliard €
 - 2.4. Supérieur à 1,5 milliard €

3. Quel est le secteur d'activité principale de votre entreprise ?
 - 3.1. Agriculture
 - 3.2. Industrie
 - 3.3. Construction
 - 3.4. Commerce
 - 3.5. Transports
 - 3.6. Hôtellerie / Restauration
 - 3.7. Service aux entreprises
 - 3.8. Service aux particuliers
 - 3.9. Autre

4. Êtes-vous la filiale française d'une entreprise multinationale étrangère ?
 - 4.1. Oui
 - 4.2. Non

5. Quelle est la proportion de vos salariés qui ont été recrutés à l'étranger ou qui exercent leur fonction à l'étranger (impatriés ou expatriés) ?
 - 5.1. 0%
 - 5.2. Moins de 10%
 - 5.3. Plus de 10%

Impact du prélèvement à la source sur votre organisation :

La loi prévoit que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Le taux de prélèvement à la source sera calculé par l'administration fiscale sur la base des déclarations d'imposition antérieures.

En interagissant directement avec l'administration fiscale, les contribuables pourront opter pour des taux différents de ceux calculés sur leurs revenus antérieurs.

Par le biais de la Déclaration Sociale Nominative, l'administration fiscale communiquera à l'employeur le taux de prélèvement à retenir, qui sera appliqué dès le premier revenu versé en 2018. Le bulletin de paie comprendra une ligne supplémentaire correspondant à ce prélèvement.

Tous les ajustements (crédits d'impôt, variation du taux d'imposition suite à des variations de rémunération) seront gérés directement entre le contribuable et l'administration, sans intervention de l'employeur.

6. Comment est organisée votre paie ?
 - 6.1. La paie est externalisée à un prestataire de paie qui est en charge de la production des bulletins de paie mensuels et des déclarations auprès des organismes sociaux
 - 6.2. La paie est externalisée à un expert-comptable
 - 6.3. La paie est réalisée en interne, en utilisant un logiciel ad hoc
 - 6.4. La paie est réalisée en interne, sans logiciel
7. Quel est le budget alloué à votre prestataire de paie sur une base annuelle (budget du logiciel si la paie est réalisée en interne, honoraires de votre prestataire dans le cas contraire) ?
 - 7.1. Moins de 10 000€ ;
 - 7.2. Entre 10 000€ et 50 000€
 - 7.3. Entre 50 000€ et 100 000€ ;
 - 7.4. Entre 100 000€ et 500 000€
 - 7.5. Entre 500 000€ et 1 000 000€
 - 7.6. Plus de 1 000 000€
8. Estimez-vous que la Déclaration Sociale Nominative sera effectivement généralisée et fonctionnelle dans votre entreprise avant la mise en place du prélèvement à la source ?
 - 8.1. Oui
 - 8.2. Non
9. Quel est le niveau de préparation de votre entreprise à la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en France (par exemple existence ou non d'une année blanche en 2017) ?
 - 9.1. Nous sommes bien préparés
 - 9.2. Nous avons une idée (des difficultés) des changements requis par la réforme mais pas de plan d'actions précis
 - 9.3. Nous ne sommes pas très au courant de la réforme et n'avons pas de plan d'actions
 - 9.4. Nous attendons que notre prestataire paie nous expose son plan d'actions.
10. Avez-vous une idée de l'augmentation des tarifs de votre prestataire de paie ou de votre fournisseur de solution logiciel liée à la mise en œuvre du PAS ?
 - 10.1. Non
 - 10.2. Oui
 - 10.2.1. Quel est le montant de l'augmentation envisagée ?

Le prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source aura notamment pour conséquence une diminution du salaire perçu mensuellement par le salarié, et est donc susceptible de créer de l'incertitude et de l'inquiétude chez vos salariés au moment de sa mise en place. La fluctuation du montant perçu (en fonction des rémunérations versées, primes, rémunérations variables notamment) pourrait ainsi amener les salariés à se rapprocher de leur employeur afin de mieux comprendre les montants prélevés, le taux appliqué, même si le dispositif prévoit que les salariés devront s'adresser à l'administration fiscale pour les questions relatives au taux de prélèvement.

11. Prévoyez-vous une communication spécifique à destination des salariés afin de limiter les questions qui pourraient être posées?

- 11.1.Oui
- 11.2.Non

12. Quel budget / temps prévoyez-vous pour gérer ces nouvelles questions :

- 12.1.Pas de temps supplémentaire
- 12.2.Un budget la première année exclusivement
 - 12.2.1.À hauteur de ... par an ; ou
 - 12.2.2.Équivalent à ... mois intérimaire
- 12.3.Un budget récurrent la première année et les années suivantes
 - 12.3.1.À hauteur de ... par an ; ou
 - 12.3.2.Équivalent à ... mois intérimaire

Gestion de l'année de transition (i.e. revenus perçus en 2017) :

*Il n'y aura **pas de double imposition en 2018** sur les salaires. L'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2017 sera annulé par le biais d'un crédit d'impôt spécifique (CIMR) calculé automatiquement par l'administration fiscale sur la base de la déclaration des revenus 2017 déposée au printemps 2018.*

*Les **revenus exceptionnels** ainsi que les autres revenus **non concernés par la retenue à la source** resteront imposés en 2018, selon les modalités habituelles.*

*En cas d'incertitude, les employeurs peuvent demander un **rescrit afin d'obtenir une prise de position formelle de la part de l'administration fiscale française sur le traitement fiscal** qui sera appliqué aux éléments de rémunération versés en 2017. **L'absence de réponse** de l'administration dans les trois mois de la demande vaut **acceptation**.*

L'objectif de cette demande de rescrit est de pouvoir indiquer au salarié la qualification des sommes qui lui sont versées, au regard du champ d'application du Crédit d'Impôt pour la Modernisation du Recouvrement /CIMR

13. Avez-vous pris en compte la possibilité de déposer ce type de rescrit auprès de l'administration ?

- 13.1.Non
- 13.2.Oui
 - 13.2.1.Pour combien de rescrits environ ?

14. . Avez-vous une idée du budget supplémentaire que la gestion de l'année de transition et de la définition de la notion du revenu exceptionnel va représenter pour vous ?

- 14.1.Non
- 14.2.Oui
 - 14.2.1.A combien estimez-vous le surcoût dans votre budget interne / honoraires de conseil?

(Si 5.2 ou 5.3) L'existence de salariés expatriés (exerçant leur activité professionnelle à l'étranger) ou impatriés (salariés recrutés de l'étranger exerçant leur activité professionnelle en France) est susceptible de créer des questions spécifiques.

S'agissant des rémunérations versées en contrepartie d'une activité exercée à l'étranger, la loi prévoit que lorsque la double imposition de la rémunération est évitée au moyen d'un crédit d'impôt, ces sommes ne sont pas concernées par la retenue à la source ; en revanche, lorsque la double imposition de la rémunération est évitée au moyen d'une exonération d'impôt français (méthode du taux effectif), ces sommes sont concernées par la retenue à la source.

15. Envisagez-vous d'adapter vos systèmes d'information pour distinguer les rémunérations donnant droit à un crédit d'impôt de celles donnant droit à la méthode du taux effectif ?

- 15.1.Oui
- 15.2.Non

16. Avez-vous une idée du budget supplémentaire que la gestion des problématiques propres à ces cas particuliers (impatriés, expatriés,..) au cours de l'année de transition va représenter pour vous ?

- 16.1.Non
- 16.2.Oui
 - 16.2.1.À combien estimez-vous le surcoût dans votre budget interne / honoraires de conseil?

Impact sur les relations sociales au sein de l'entreprise

La mise en œuvre du prélèvement à la source est susceptible de créer des tensions au sein de votre entreprise. En effet, le prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source aura pour conséquence une diminution du salaire perçu par le salarié mensuellement. La fluctuation du montant perçu (en fonction des rémunérations versées, primes, rémunérations variables notamment) pourrait ainsi amener les salariés à se rapprocher de leur employeur afin de présenter diverses demandes (revendications salariales, caractère exceptionnel ou non de revenus perçus en 2017 « année blanche »).

17. Pensez-vous que la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu soit susceptible d'avoir un impact sur les relations sociales dans l'entreprise ?

- 17.1.Pas d'impact
- 17.2.Un impact positif
- 17.3.Un impact négatif

18. Pensez-vous qu'il soit possible que les contribuables présentent des revendications salariales afin de compenser la diminution du salaire net mensuel consécutive à la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ?

- 18.1.Oui
- 18.2.Non

19. Avez-vous d'autres commentaires, remarques ou suggestions ?

ANNEXE 3 – COMMENTAIRES LIBRES DES REpondANTS

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après les réponses à la question 19 du questionnaire qui offrait la possibilité aux répondants de faire part de leurs sentiments / commentaires.

1	<p>Ce projet a de multiples impacts : - planning très serré, notamment pour les établissements en paie décalée pour lesquels un démarrage en décembre est nécessaire - risque social/sociétal pour les salariés non préparés à ce prélèvement dès 2018 qui auront un impact sur leur trésorerie personnelle - report sur les entreprises de la collecte de l'impôt ce qui génère une nouvelle charge de travail récurrente et un report de responsabilité qui implique une très grande rigueur dans sa gestion et l'accompagnement des collaborateurs - la réception par l'entreprise de données relatives au foyer fiscal fait rentrer l'entreprise dans la sphère privée : cela génère toutes les questions posées par les organisations syndicales depuis quelques mois. - des zones d'ombres subsistent sur des aspects techniques de la réforme (impact sur la gestion des IJSS par ex) Suggestion : D'autres réformes sur des processus clés dans la gestion administratives des collaborateurs (maladie, attestation Pôle Emploi par ex) pourraient être menées avec de réels gains pour les entreprises, les collaborateurs et l'Administration devraient être menées qui amèneraient la contrepartie à la collecte de l'impôt par les entreprises.</p>
2	<p>Les PME doivent consacrer leur temps de travail à leur coeur de métier. L'administratif entreprise à ce jour est déjà trop lourd en matière de charge de travail. Alors prélever l'impôt à la source... hors de question (coût supplémentaire (l'externalisation sera encore plus chère) et la confidentialité des tranches d'imposition de nos salariés et à respecter).</p>
3	<p>le travail de communication en amont va être très important et est essentiel. Beaucoup d'inquiétude à ce sujet : fiabilité des systèmes, perte de la souplesse en cas de modification de situation....</p>
4	<p>Il me semble qu'un autre risque existe quant à la connaissance du taux d'imposition par l'employeur. Ce point sera certainement un sujet sensible avec les salariés même s'ils peuvent opter pour un taux standard</p>
5	<p>Cette réforme dans l'état actuel de notre fiscalité, avec de nombreuses possibilités de déductions et d'exceptions va créer des difficultés pour les contribuables et pour les entreprises Nous allons devoir assurer un travail supplémentaire de perception d'impôt.... un coût supplémentaire pour l'entreprise sans que je ne vois vraiment l'économie pour l'état Pourquoi ne pas imposer la mensualisation ?</p>
6	<p>Le prélèvement à la source est une idée extrêmement mauvaise, qui n'aura pour les employeurs et les salariés que des inconvénients. Il dévalorise encore plus le travail, et réduit encore la différence entre les salariés qui travaillent et ceux qui bénéficient d'aides sociales. Il est inadmissible que les chefs d'entreprise deviennent des percepteurs pour le compte de l'Etat. Ce genre de mesures ne peut que nous conduire à réduire autant qu'il est possible le nombre de salariés dans nos entreprises, voire à délocaliser dans d'autres pays, qui n'ont pas le même types de contraintes envers les entreprises. Nous espérons vivement que cette mesure n'entrera jamais en vigueur.</p>
7	<p>Pénibilité, retenu à la sources : RIEN N'EST SIMPLE : quand s'occupe t on de nos clients ? Quelle est la plus value par rapport à la mensualisation. ET l'ét</p>
8	<p>la communication aux salariés devra être très précise et pédagogique : il nous semble que les salariés ne sont pas encore prêts à cette nouvelle disposition et un décalage d'une année de la mise en oeuvre nous semblerait raisonnable.</p>

9	Encore une fois, le Gouvernement ne pense qu'à lui, ponctionner par n'importe quel moyen le contribuable. Le prélèvement à la source va avoir un énorme impact sur le revenu final du salarié. Il ne se met pas à la place des entreprises, lance des lois, des décrets et le petit salarié applique. C'est usant.
10	Nous manquons d'information sur la gestion des revenus exceptionnels de l'année 2017 et sur les moyens à mettre en oeuvre tant sur l'identification de ces revenus (comment et quand, par qui ?) que sur l'information à donner à nos collaborateurs sur l'imposition complémentaire qui pourrait en découler fin 2018
11	la lecture des questions nous confortent dans la complexité de cette mise en oeuvre en ce qu'elle implique une connaissance des règles fiscales jusqu'alors hors périmètre des équipes paie
12	Complètement contre. Il fallait d'abord faire une vraie réforme fiscale, comme une imposition à partir du 1er € gagné, sans abattement et sans niche fiscale et taux unique comme en Suisse. Là vraie usine à gaz, avec revendications salariales et mauvais climat dans l'entreprise en plus. A titre perso contre aussi, je n'ai pas envie de connaître les impôts payés par mon personnel, ni que ma comptable connaisse mon impôt. J'ai toujours été contre le principe de mensualisation qui prive de la possibilité de faire travailler le montant des impôts avant leur versement.
13	Nous ne comprenons pas pourquoi le prélèvement mensuel n'a pas été généralisé au lieu de monter un nouveau système complexe et couteux.
14	COMMENT les entreprises vont être payés des logiciels des heures pour la collecte de l'impôt Prevoir compensation
15	Nécessité d'avoir des informations supplémentaires précises quant à l'application et la période de transition qui prend en compte les revenus de 2017
16	Ce n'est pas l'année où appliquer ce prélèvement à la source car la diminution annoncée des charges salariales ne sera pas perceptible. Il faut attendre un an et viser une simplification IMPORTANTE de la paie - 3 ou 4 lignes de prélèvement maximum et une simplification drastique des plafonds. Nous devons avoir les bulletins de salaire les plus longs d'Europe !!!
17	Je pense que nous avons d'autres préoccupations que de gérer une réforme supplémentaire qui vient dans un moment économique qui reste fragile!
18	Nous aurions préféré rester sur le système actuel, sans implication des entreprises dans la collecte de l'impôt sur le revenu...
19	Important pour nous de connaître la date d'effet réelle de la mise en place de la retenue à la source
20	Ce n'est pas à l'entreprise de collecter l'IR
21	Le projet actuel est une charge supplémentaire pour l'entreprise, une source de conflit avec les salariés, sans qu'il n'y ait aucun gain ni pour l'administration, ni pour le contribuable. Rendre le prélèvement mensuel obligatoire aurait à peu près le même effet sans pour autant charger les entreprises. Le problème des variations significatives de revenu concerne une toute petite minorité de salariés ; c'est un faux prétexte destiné à fusionner l'IR et la CSG et rendre la CSG progressive....et donc concentrer l'impôt sur une minorité de moins en moins importante....d'autant plus qu'elle sera tentée de quitter la France.
22	les éditeurs de logiciels devraient être plus moteur de ce changement au lieu d'attendre le dernier moment pour mettre à jour les logiciels.
23	la base de la réussite de ce projet est la COMMUNICATION, aussi bien au niveau national que dans chaque entreprise.
24	Il est nécessaire de savoir rapidement si le PAS va s'appliquer dès janvier 2018. Inquiétude sur la gestion des Impatriés qui sont payés dans leur pays d'origine et pas de salaire local en France.

25	Pour une bonne compréhension de ce dispositif, l'entreprise devra passer du temps auprès de ses collaborateurs. L'entreprise sera par conséquent un interlocuteur important et devra être en capacité à pouvoir répondre à ses salariés.
26	Nous ne ferons rien qui ne soit prévu et intégré au logiciel de paie
27	RAS
28	le prelevement a la source : type meme de la fausse bonne idee compte tenu de notre systeme fiscal
29	Nous avons assez de paperasses comme ca
30	Encore beaucoup d'incertitudes qui rendent la préparation à ces changements peu évidente
31	Questionnaire trop limitatif : impact impossible à estimer à ce stade compte tenu de l'absence de précisions sur les mesures prévues
32	Pour éviter que l'impact sur les relations sociales dans l'entreprise soit trop négatif, la communication en entreprise devra être bien pensée et accompagnée d'une communication adéquate par l'administration fiscale. Le risque reste cependant bien présent, car de nombreux salariés ne font pas bien la différence entre salaire brut et salaire net : ils trouvent le bulletin de paie très compliqué de façon générale. Dans les petites structures, les ressources et le temps nécessaire pour prévenir et gérer ces tensions seront très limités, ce qui risque de poser problème. Un guide pratique qui explique bien ce changement et ses raisons, et met en avant les avantages pour les salariés, serait une aide précieuse pour les petites structures.
33	Le plus tôt se sera en place, le mieux !
34	des couts complémentaire pour l'employeur , qui est responsable si fraude si un salarier à plusieurs employeur ou revenus et ne souhaite pas les divulguées ? cout supplémentaire pour l'employeur plus possible problème social ?quel est le cout et y à t il un cout économique pour l'administration ?
35	Supprimer le prélèvement à la source
36	L'impact de cette mise en oeuvre du prélèvement à la source va créer à mon sens beaucoup de mécontentement lié à la baisse du net à payer et donc avoir un impact sur le pouvoir d'achat au mois le mois. Je trouve que la mesure pénalise les personnes qui nombreuses avaient fait le choix de ne pas être mensualiser pour le paiement de leur impôt sur le revenu. J'ai l'impression que par cette mesure, on nous impose la façon dont nous avons à gérer notre trésorerie personnelle et je trouve que cela empiète une fois de plus sur nos libertés individuelles.
37	Cette réforme va générer une complexité administrative et des coûts complémentaires dont on se serait bien passé.
38	Afin d'anticiper la mise en place de cette retenue à la source, nous espérons avoir de plus amples informations dans les mois à venir
39	Nous sommes une PME de 125 personnes et je suis seul pour gérer le personnel et notamment la paie. Le passage à la DSN est déjà très compliqué car mon éditeur de logiciel de paie (Ciel) est débordé par les demandes d'assistance au paramétrage et je dois gérer les anomalies avec les plusieurs interlocuteurs différents (urssaf, caisses de retraites, mutuelle, prévoyance)... Concernant la mise en place de la retenue à la source, la mise en place sera sûrement aussi difficile surtout si la DSN n'est pas terminée...Par ailleurs, cela déclenchera forcément des revendications de la part des salariés. Pour info, nous avons dû accepter des augmentations individuelles lorsque les heures supplémentaires ont cessées d'être défiscalisées...
40	Favorable à la mise en œuvre de cette réforme
41	ce n est pas en alourdissant les charges des entreprises pour alléger le travail des fonctionnaires que nos entreprises retrouverons la compétitivité indispensable pour avoir une france forte !
42	le "transfert" à l'employeur de ce sujet jusqu'ici traité par l'administration fiscale aura un impact négatif pour l'entreprise : charge de travail au niveau RH/paie, besoin de communiquer aux salariés, remontées des salariés...sans contrepartie pour l'entreprise

43	Cette mesure ne simplifie rien et transfère inutilement de la charge aux entreprises, alors qu'elles ont besoin de simplification. Par ailleurs, la mensualisation de l'IRPP permettait déjà depuis fort longtemps de faire en sorte que les particuliers gèrent simplement le paiement de leur impôt et que l'état recouvre des revenus réguliers. Nous sommes donc défavorables à cette réforme.
44	Où est le choc de simplification tant attendu par les entreprises ? La France se perd en chargeant ses entreprises de remplir toute sorte de paperasse au lieu de faire ce qu'elles savent faire, et bien faire. Cette perte de temps et d'argent pénalise les petites entreprises, menace leur rentabilité et gèle les embauches !
45	la compétition est très dure pour l'entreprise, nous sommes concentrés sur la survie et le développement de l'entreprise. Imposer aux entreprises de nouvelles obligations avec des règles insuffisamment définies et sujetes à contestation est très difficile à accepter et à comprendre dans un contexte de compétition mondiale on n'a pas besoin de cela!!! Que l'entreprise fassent les déclarations et les paiements qui concernent son activité pour son compte... Oui ; mais les faire pour le compte de ses salariés alors que cela concerne leur vie privée c'est confié aux entreprises un rôle qu'elle ne pourront remplir sans risque de conflit sociaux avec ses salariés dont personne n'a besoin....
46	1) quand on veut simplifier la vie des entreprises on ne prend pas ce genre de mesure 2) je ne suis pas sûre que cette intervention de l'employeur dans la relation de son salarié avec l'état soit légitime voire légale, que dit le conseil d'état ? 3) suggestion : pourquoi ne pas par exiger la mensualisation par prélèvement obligatoire sur les bases décidées par l'administration fiscale ? Ce n'est certainement pas assez fumeux !...
47	Une charge supplémentaire, des tracasseries pour quoi? Cela va - t - il généré des économies dans le budget de l'état, j'en doute? De l'air SVP !
48	Dans le cas d'une augmentation des impôts, les Entreprises vont encore être suspectées par leurs salariés de mauvais traitement alors qu'il s'agira d'une augmentations des impôts
49	Comment avoir un retour sur investissement sur ces nouvelles charges?
50	devoir gérer des questions qui n'ont rien avoir avec l'entreprise; des salariés ne vont pas vouloir communiquer sur des éléments personnels. Nous devenons le percepteur, ce n'est pas le métier de mon entreprise
51	Cette réforme sera la cause d'innombrables problèmes avec les salariés et de surcoûts non connus pour les entreprises pour un bénéfice nul. C'EST UNE MAUVAISE REFORME L'état se décharge de sa responsabilité sur les entreprises sans qu'il n'y ait aucune contrepartie. Il aurait été beaucoup plus simple d'imposer la mensualisation à tous, système qui existe déjà et qui n'entraînerait aucun surcoût!!
52	Les TPE et les PME seront les premières victimes de cette mise en place mal préparé!
53	C'est un boulet de plus au pieds de nos entreprises
54	Maintenir le système actuel en généralisant la mensualisation (pas d'impact administratif complémentaire pour l'entreprise) .
55	On utilise une fois de + gratuitement l'entreprise comme percepteur et de + cela va permettre au salarié de dire qu'il gagne encore moins !
56	absolument contre ce prélèvement à la source il faut une profonde réforme fiscale avant de faire cela là ça va être une vraie usine à gaz il faut prendre exemple sur le système suisse qui est très simple et parfaitement compréhensible
57	- Encore une source de conflit avec les salariés - Encore du temps donc un coût supplémentaire supporté par les entreprises sans contre-partie - Il aurait été beaucoup plus simple de rendre le prélèvement mensuel obligatoire!

58	C'est une charge de travail ENORME en plus pour laquelle nous ne sommes ni qualifiés, ni payés ! Risques de démotivation des salariés qui vont considérer leur manager comme responsable de leur (trop plein) d'impôt. Pour les TPE, ce ne sont que des désagréments. Il faudra payer un prestataire pour réussir à le mettre en place, ce qui rognera d'autant la marge de l'entreprise et donc sa capacité à investir
59	Il est inacceptable que les TPE aient encore à payer ce que l'Etat ne veut plus faire par soucis "d'économies" ! Combien de temps et d'argent une TPE doit-elle dépenser pour l'administration centrale ?
60	Ces questions sont orientées vers les aspects négatifs. Le prélèvement à la source peut aussi favoriser une meilleure gestion des finances des salariés , en particulier les plus modestes, et ainsi leur éviter des difficultés au moment de payer leurs impôts à n+1. Les impacts peuvent être positifs sur l'entreprise. Certains salariés peuvent demander à leur employeur des avances sur salaires au moment de payer leurs impôts, ce qui ne sera plus le cas avec le prélèvement à la source, par exemple.
61	Cette réforme est inacceptable. Ce n'est pas aux entreprises de faire le job de l'état. Que l'état se réforme d'abord...!
62	-Quid des salariés français expatriés qui auront 1 année supplémentaire d'imposition sur leur période d'expatriation -Comment calculer l'hypo tax des expatriés sur une année à zéro (CIMR)
63	L'impôt à la source est une absurdité dans notre pays dans lequel nous prenons en compte le foyer fiscal. Il ne peut générer que mécontentement, perte de temps et cout induits. SUPPRESSION DE CETTE LOI SVP
64	1-La mise en place du PAS représente une importante surcharge de travail pour les gestionnaires paies, qui n'auront pas de budget supplémentaire pour le gérer. 2-L'information sur la manière de communiquer les revenus exceptionnels dans la DSN est inexistante, alors que cela concerne les revenus depuis janvier!!! 3- Le délai pour la mise en place du PAS est bien trop court : tout n'est pas encore clair, on ne peut rien tester pour l'instant... Tout comme la DSN, le PAS ajoute une surcharge et un stress important sur les gestionnaires paies, sans soucier des conséquences. Il a également un cout financier (ex logiciel) pour les entreprises. Il a de nouvelles conséquences pénales (emprisonnement et amendes) pour quelque chose qui nous est encore imposé.
65	- Les délais de mise en place vont être trop courts - Aucun budget supplémentaire n'est prévu par la direction de la société pour absorber cette charge supplémentaire pour le service paie - Difficultés prévues avec les salariés - L'élaboration et le calcul de la paie devient de plus en plus complexe alors que l'on parle de simplification administrative ! Cette mise en place risque de durcir les contrôles fiscaux/URSSAF
66	L'État transfère sur les entreprises la collecte d'une grande partie de l'impôt sur le revenu, quelle compensation financière (type crédit d'impôt) peuvent-elles espérer ?
67	La livraison de notre éditeur de paie est prévue pour fin aout. A ce stade nous pensons que le délai pour les tests et la mise en œuvre est trop court. Il faudrait savoir le plus rapidement possible si cela va se faire en janvier ou pas afin de permettre aux Entreprises de s'organiser.
68	Le sujet de l'année blanche pour les non résidents n'est pas abordé dans ce questionnaire (seuls les résidents en bénéficieront). La question précédente sur la transition et les expatriés n'est pas claire...

69	C'est la MSA qui me fait le bulletin de paie avec l'intermédiaire du TESA, qui simplifie considérablement les démarches (je n'ai que à rentrer le nombre d'heure, leur prix, le nombre de jours travaillés (et en plus le montant du smic rdf alors que je trouverai normal que l'administration s'en occupe)), si les démarches se compliquent, je risque de ne plus employer de main d'oeuvre... PS: J'ai la chance d'avoir un travail que je peux partager avec d'autres avec plaisir mais il faut pas que le temps que les autres me fassent gagner soit partiellement perdu en paperasse. Et si ce n'est pas du temps, c'est de l'argent en payant un prestataire... Et j'emploierai plus facilement du monde si il n'y avait qu'un contrat unique: on a besoin de quelqu'un, on lui demande si il est dispo, il vient travailler, on le paye de ce que un intermédiaire de l'administration (impôts, charges sociales,...) nous dit en fonction du nombre d'heure et de leur prix.
70	Retiré cette mesure
71	le salarié ou l'entrepreneur peut perdre sa qualification ou du chiffre donc du salaire et perdra du pouvoir d'achat; par la baisse financière et l'avance fiscale
72	L'Etat et notre prestataire Paye ne communiquent pas suffisamment et ne semblent pas anticiper ce gros changement.
73	La qualification de revenu exceptionnel 2017 pose un vrai problème. L'entreprise n'ayant pas vocation à prendre position, le salarié va devoir décider seul du caractère exceptionnel ou pas de certains revenus (les textes manquent de clarté sur ce point) et va se retrouver seul face à l'administration fiscale en cas de litige. Comment être sûr que les inspecteurs des centres des impôts apporteront la même réponse de façon cohérente. Dans le secteur bancaire, un des sujets vraiment sensible concerne le versement des bonus.
74	Afin de régler tous les cas particuliers et diminuer les frais de conseil, nous souhaiterions un décret d'application détaillé et clair (détails de la liste des revenus exceptionnels, détails de la gestion spécifique des impatriés/expatriés, gestion de l'année de transition, proposition de communication-type aux salariés etc). En tout état de cause, nous ne sommes pas foncièrement défavorables au passage au prélèvement à la source mais souhaiterions des textes d'application clairs pour ne pas laisser planer de doute. En effet, la frustration et les revendications éventuelles du personnel ne découlent pas du mécanisme de prélèvement à la source en soi. C'est l'incertitude sur les règles précises d'application qui suscite potentiellement de l'anxiété. Plus les modalités sont explicitées à l'avance, plus simple il sera pour les salariés d'organiser leur trésorerie personnelle en adéquation, ainsi que leur choix de taux.
75	à 6 mois de l'échéance le flou total, avec en perspective un déplacement complet de la charge d'explication et de calcul sur les entreprises. Aurions-nous oublié que le but premier des entreprises est de satisfaire les clients ?
76	la confidentialité des données personnelles n'est pas sûre d'être assurée
77	pas le rôle de l'entreprise de collecter l'impôt, ni de connaître ces info, ferait mieux de mensualiser, le seul intérêt réside dans le non-paiement d'impôt l'année de sa retraite
78	La communication en amont sera très importante. Notamment la nécessaire clarification sur le moyen de récupérer les taux individuels, les voies de recours pour les salariés qui souhaitent modifier leur taux, etc. Merci.
79	Ce prélèvement à la source est une aberration j'y suis totalement opposé
80	Il n'est pas acceptable de supporter des pénalités si on se trompe dans le taux d'imposition d'un salarié ou alors comme l'entreprise se substitue à l'état l'entreprise se fait payer pour collecter l'impôt sur le revenu. Ne pas être payé pour un travail que l'on fait cela n'existe nulle part. En plus on serait redevable d'une amende si on se trompe !!! La position du prélèvement à la source par rapport aux pensions alimentaires va causer des problèmes.
81	une communication plus précise sur l'année de transition car ce n'est pas clair pour tous les contribuables.

82	Flou sur imposition CET et la limite de qualification en revenu exceptionnel à 10 jours de CET monétisé. Pas compris par salariés et partenaires sociaux qui anticipent une non imposition de ces 10 jours.
83	Nous n'avons pas de revenus exceptionnels ni variables, mais des niveaux de rémunération faible ce qui explique nos réponses ci dessus. En revanche, nous avons déjà commencé à envisager la communication avec notre délégation du personnel. Il serait bon que la loi "passe vite" afin de pouvoir anticiper au maximum le travail!
84	Les mécanismes prévus autour des IJSS sont à la fois complexes et inéquitables : une simplification,/harmonisation est indispensable. De même il est urgent de préciser les nouvelles règles en matière d'oppositions sur salaires.
85	il serait préférable de revoir la réglementation fiscale avant de passer au prélèvement à la source. Nous avons des salariés travaillant à l'internationale et touchés par la règle des 183 ou 120 jours que devront nous faire face à une réception de taux non réaliste par rapport à l'année en cours ?
86	Sur le fond, nous pensons que ce changement est positif pour les salariés, même s'il demande un travail supplémentaire pour les équipes RH. En revanche, considérant les problématiques importantes rencontrées pour la mise en place de la DSN, nos principales craintes viennent du manque d'anticipation et d'accompagnement des services publics pour une mise en œuvre extrêmement rapide. Il est primordial d'anticiper, de communiquer et de faire tourner au moins 2 paies fin 2017 en doublon pour une mise en œuvre sans problème en janvier 2018. Ceci ne sera possible que si les systèmes de paie sont adaptés en conséquence dès le mois de septembre 2017. A ce stade, ni les logiciels de paie ni les experts comptables ni les prestataires de service n'ont d'éléments suffisants pour nous rassurer sur les délais de mise en œuvre.
87	Lien entre administration fiscale et nos salariés
88	Je pense que ce projet est inutile et pèsera globalement sur la compétitivité des entreprises françaises
89	Il sera très important de bien clarifier aux entreprises ce qui entre, ou pas, dans le champ du CIMR
90	L'entreprise n'a strictement rien reçu sur ce qu'il convient de faire, ou justement pas avant l'échéance. On va se retrouver début 2018 en janvier avec un tas de problème.
91	Cette mesure va générer des gros problèmes de gestion et de coûts au sein d'entreprises moyenne comme la notre. Nous ne sommes pas des collecteurs d'impôt, et ne sommes pas payés pour l'être.
92	Comment faire quand le revenu mensuel a été négocié par contrat en NET et non en BRUT ?
93	il y a encore des points nébuleux quant à la définition des revenus exceptionnels