



Theresa Goop

M.A. HSG et M.Sc. in Economics
cheffe de projet avec spécialisation dans les analyses d'égalité salariale, Centre de Compétence pour la Diversité et l'Inclusion (CCDI), Université de Saint-Gall
<https://ccdi-unisg.ch/fr/> / <https://www.we-pay-fair.ch/fr/>



Giorgio Meier-Mazzucato

docteur en droit, spécialiste en finance et comptabilité avec brevet fédéral, expert fiduciaire diplômé, expert fiscal diplômé, expert en révision agréé
juge de district Aarau en matières civiles et pénales
ITERA Aarau, Zurich et Zoug
www.itera.ch / www.iteracf.ch

Évaluation d'une entreprise

Principe Tinas: Détermination des rémunérations conformes au marché des entrepreneurs/euses dans l'évaluation de PME

Dans le présent article, les auteurs s'intéressent à la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses. Dans ce cadre un nouveau modèle basé sur les données financières élaboré par Giorgio Meier-Mazzucato est présenté et recommandé, à savoir le principe Tinas, dont Tinas est l'acronyme de «There is no alternative salary».

Les évaluations de PME se fondent, d'une part, sur les données financières des entreprises à évaluer, en particulier les comptes annuels effectifs et les informations détaillées y relatives ainsi que les planifications des comptes élaborées sur cette base et sur celle d'autres informations et, d'autre part, dans le but d'utiliser les données financières opérationnellement objectives avec des résultats durables et en rapprochement des données financières mentionnées des entreprises à évaluer, sur les données financières des groupes de pairs d'entreprises de secteurs déterminés ou, du moins, de groupes d'entreprises similaires.

Il s'ensuit que précisément au regard des comptes annuels effectifs susmentionnés, qui sont établis conformément aux dispositions du droit comptable et, en règle générale, fiscal, les dernières n'étant pas pertinentes, notamment du fait du principe de précaution et des aménagements liés possibles. Seules sont donc pertinentes pour les évaluations de PME les données financières opérationnellement objectives avec des résultats durables qui, par exemple dans le cas de valeurs vénales, doivent être conformes au

marché, en prenant en considération la comparaison entre tiers, respectivement le principe de pleine concurrence.

En conséquence, il y a lieu d'analyser en ce sens et de rectifier les comptes annuels effectifs, notamment, outre diverses positions, par exemple, les réserves, les immobilisations et les provisions, en particulier aussi les rémunérations des associés principaux dans ces PME, étant donné qu'en tant que créateurs de valeur, ils exercent une forte influence sur le résultat de l'évaluation.

Le présent article s'intéresse à la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses, dans le cadre duquel un modèle basé sur les données financières nouvellement élaboré est présenté et recommandé, à savoir le principe Tinas, qui est l'acronyme du principe «There is no alternative salary».¹

Ci-après, des domaines thématiques en vue de la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses dans l'évaluation d'une entreprise sont exposés moyennant différentes méthodes ou modèles et leur réflexion et, pour terminer, toutes les constatations sont intégrées dans le principe Tinas.

1. Signification fondamentale des termes inhérents aux rémunérations des entrepreneurs/euses dans l'évaluation de PME

Les considérations suivantes concernent l'évaluation de PME. Les grandes entreprises cotées en bourse ne sont donc pas prises en considération. Néanmoins et en introduction, quelques aspects inhérents à la rémunération du niveau de la direction supérieure des grandes entreprises sont exposés.

1.1 Les grandes entreprises

En règle générale, dans les grandes entreprises, le conseil d'administration et la direction, d'une part, et les participations majoritaires dans l'entreprise, d'autre part, ne coïncident pas. Des dispositions du droit des obligations quant à la transparence leur sont applicables, en particulier en ce qui concerne les indemnités accordées au conseil d'administration, à la direction et au conseil consultatif. La disposition idoine conformément au nouveau droit de la société anonyme est indiquée ci-après.^{2,3} Il y a lieu de préciser que, selon l'art. 734 al. 1 nCO, le conseil d'administration établit chaque année un rapport de rémunération écrit.

→ Art. 734a nCO – Indemnités versées au conseil d'administration, à la direction et au conseil consultatif

¹ Il y a lieu d'indiquer dans le rapport de rémunération toutes les indemnités que la société a versées directement ou indirectement à:

1. des membres actuels du conseil d'administration;
2. des membres actuels de la direction;
3. des membres actuels du conseil consultatif;
4. d'anciens membres du conseil d'administration, de la direction et du conseil consultatif, à condition qu'ils aient un lien avec leurs anciennes activités en tant qu'organe de la société; sont exclues les prestations de la prévoyance professionnelle.

² Les indemnités comprennent notamment:

1. les honoraires, les salaires, les bonifications et les notes de crédit;

2. les tantièmes, les participations au chiffre d'affaires et les autres participations au résultat d'exploitation;
3. les prestations en nature;
4. les participations, droits de conversion et droits d'option;
5. les indemnités d'arrivée;
6. les cautionnements, les obligations de garantie, la constitution de gages en faveur de tiers et autres sûretés;
7. la renonciation à des créances;
8. les charges qui fondent ou augmentent des droits à des prestations de prévoyance;
9. l'ensemble des prestations rémunérant les travaux supplémentaires;
10. les indemnités en lien avec les prohibitions de faire concurrence.

³ Les indications sur les indemnités comprennent:

1. le montant global accordé aux membres du conseil d'administration, ainsi que le montant accordé à chacun d'entre eux, avec mention de son nom et de sa fonction;
2. le montant global accordé aux membres de la direction, ainsi que le montant accordé au membre de la direction dont la rémunération est la plus élevée, avec mention du nom et de la fonction de ce membre;
3. le montant global accordé aux membres du conseil consultatif, ainsi que le montant accordé à chacun d'entre eux, avec mention de son nom et de sa fonction;
4. le cas échéant, les noms et fonctions des membres de la direction auxquels des montants supplémentaires ont été versés.

En complément, les art. 734bss nCO contiennent d'autres dispositions relatives au rapport de rémunération, notamment sur les prêts et crédits accordés au conseil d'administration, à la direction et au conseil consultatif, les indemnités, prêts et crédits accordés à des proches, les droits de participation et options sur de tels droits et, enfin et surtout, des activités auprès d'autres entreprises.

Il résulte de tout ceci qu'en regard aux grandes entreprises en ce qui concerne les indemnités accordées aux personnes ou groupes de personnes indiqués, il devrait exister une transparence suffisante.

Revenons à présent aux rémunérations des entrepreneurs/euses dans les PME et à la signification fondamentale de leurs termes.

1.2 Les petites et moyennes entreprises (PME)

Il est en règle générale admis que, pour la détermination de valeurs d'entreprise objectivées en lien avec les rémunérations conformes au marché des entrepreneurs/euses – aussi indiquées ultérieurement par $R_{\text{marché}}$ –, qui soutiennent la comparaison entre tiers, respectivement satisfont au principe de pleine concurrence, ces valeurs devraient être prises en considération dans les évaluations d'entreprises.

Le principe de la conformité du marché, respectivement de la comparaison entre tiers, n'est pas applicable aux dites rémunérations, mais aux positions financières d'une PME qui pourraient être influencées de manière subjective par les associés principaux en divergence par rapport à la conformité du marché, respectivement à la comparaison entre tiers, à l'exemple des prix des loyers de l'immeuble d'exploitation appartenant aux associés principaux, des indemnités accordées à des proches, des installations d'exploitation utilisées à un prix de faveur à titre privé, etc.⁴

Outre la conformité du marché, respectivement la comparaison entre tiers, les rémunérations des entrepreneurs/euses doivent répondre à d'autres critères, notamment les suivants:

- Neutralité des sexes⁵
- Indépendance de l'âge⁶
- Indépendance de l'origine et de la culture⁷
- Pertinence de la fonction⁸
- Pertinence de la formation et de l'expérience⁹

Les rémunérations des entrepreneurs/euses sont dans leur intégralité des valeurs de prestations. Selon le principe d'échange de prestations de droit privé,^{10, 11, 12} ce ne sont rien d'autre que l'équivalent de la contre-prestation ou, formulé en termes économiques: seul ce qui entre d'un côté, à savoir le chiffre d'affaires, respectivement le revenu, peut être ventilé de l'autre côté, à savoir les rémunérations pour la mise à disposition de prestations de travail, d'organisation et de connaissances, d'autres coûts directs et d'exploitation pour la gestion de l'entreprise, le financement de fonds étrangers et, enfin et surtout, le bénéfice sur les fonds propres investis. Voir à ce sujet les examens approfondis au chapitre 6.2 Principe Tinas basé sur les prestations et les données financières.

2. Problématique de la détermination adéquate des rémunérations des entrepreneurs/euses

La problématique de la détermination adéquate des rémunérations des entrepreneurs/euses apparaît à maints égards, d'une part, dans le manque de données de marché ou de critères relatifs aux rémunérations pertinents et dans le manque d'applicabilité pratique de modèles scientifiquement fondés ainsi que, d'autre part, dans le manque de précision et de stabilité de modèles applicables dans la pratique.

Ci-après, ces aspects sont examinés de manière plus approfondie et intégrés au principe Tinas.

2.1 Manque de données de marché ou critères relatifs aux rémunérations non pertinents

Idéalement, on utilise des données de marché pour la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses, afin de procéder à la comparaison entre tiers mentionnée selon le principe de pleine concurrence, lequel détermine la rémunération de l'associé principal participant dans l'entreprise de la même manière que celle que percevrait un tiers indépendant pour les mêmes fonctions et prestations.¹³

Les données de marché publiques sur les salaires suisses ne sont toutefois conciliables que de manière limitée avec les caractéristiques des rémunérations des entrepreneurs/euses. Par exemple, l'agrégation de données dans des statistiques salariales publiques de l'enquête sur la structure des salaires comme base des données de marché est souvent insuffisante, car les rémunérations des entrepreneurs/euses ne sont pas forcément comparables aux salaires médians.¹⁴ Le manque d'accès public des données de marché rend difficile la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses selon le principe de pleine concurrence.

Comme alternative à la comparaison entre tiers moyennant l'utilisation de données de marché pour la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses, il est possible de faire appel à des méthodes qui s'en rapprochent. Une méthode scientifiquement fondée est par exemple celle de la régression, qui est employée dans de nombreuses études et analyses de données dans un contexte scientifique. En 2007, l'analyse de régression de Henneberger et Ziegler a été présentée comme approche à la détermination d'une «rémunération adé-

quote de détenteurs d'une participation dans la société»¹⁵. Elle est toutefois majoritairement désapprouvée en raison de sa complexité,¹⁶ la formule de Fromer et la méthode de Walliser étant beaucoup plus axées sur la pratique.¹⁷

2.2 Manque d'applicabilité pratique de modèles scientifiquement fondés

Les méthodes scientifiquement fondées ont le désavantage qu'elles requièrent souvent une charge de travail importante et qu'elles nécessitent des connaissances préalables spécifiques pour être applicables dans la pratique.

Une méthode d'analyse scientifiquement répandue est l'analyse de régression statistique.¹⁸ L'analyse de régression est normalement employée en tant qu'analyse descriptive, c'est-à-dire qu'elle indique la valeur de l'effet d'un facteur d'influence sur une valeur cible. Dans le contexte des rémunérations des entrepreneurs/euses, l'analyse de régression pourrait donc servir à estimer la force de l'effet de différents facteurs d'influence sur le salaire des entrepreneurs/euses, mais elle peut également être utilisée pour des buts normatifs: dans une étude de 2007, Henneberger et Ziegler l'emploient pour identifier les effets des facteurs d'influence sur les salaires du marché (descriptif) et utilisent ensuite ces effets pour calculer les rémunérations des entrepreneurs/euses (normatif).¹⁹

Des connaissances statistiques préalables sont nécessaires pour pouvoir effectuer et interpréter correctement l'analyse de régression, car si elles manquent, des expert(e)s sont indispensables. De plus, l'aspect des données de marché non publiques joue également ici un rôle analogue à celui du principe de pleine concurrence. Si l'analyse de régression est employée de manière analogue à Henneberger et Ziegler, les données de marché sont nécessaires à un niveau individuel, afin d'estimer les effets des facteurs d'influence sur le salaire. En outre, les données salariales à un niveau individuel sont régulièrement nécessaires pour actualiser les calculs car, si les données nécessaires manquent, les expert(e)s ne seront pas non plus en mesure d'appliquer la méthode. Les méthodes scientifiquement fondées telles que l'analyse de régression ne sont donc applicables que de manière limitée dans la pratique.²⁰

2.3 Manque de précision de modèles applicables dans la pratique

Les méthodes applicables dans la pratique, telles que la formule de Fromer et la méthode de Walliser, se fondent sur des modèles nettement plus allégés et des hypothèses très simplifiées.

De par leur simplification, ces méthodes ont le désavantage de perdre des aspects importants de l'objectivité ou d'obtenir des hypothèses incompréhensibles. Par exemple, la formule de Fromer et la méthode de Walliser ne peuvent pas se retrou-

ver dans les aspects scientifiques de la composition du salaire. Les méthodes facilement applicables dans la pratique sont donc souvent imprécises et peuvent donner des résultats inexacts.

3. Objectif de la détermination des rémunérations conformes au marché des entrepreneurs/euses auprès des PME

Dans le présent article, les auteurs se donnent pour objectif de confronter les méthodes actuelles de détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses et de présenter une méthode applicable dans la pratique et néanmoins scientifiquement fondée.

Pour ce faire, au chapitre 4, ils partent de la formule de Fromer en tant que méthode de calcul souvent utilisée à l'heure actuelle, au chapitre 5, ils la comparent avec les méthodes basées sur les données salariales qui, dans l'état de nos connaissances, sont actuellement employées et passent ensuite aux méthodes basées sur les données financières au chapitre 6.

4. La formule de Fromer comme point de départ

La formule de Fromer est issue de l'époque de la double imposition économique intégrale, lorsque les bénéficiaires et le capital d'une société de capitaux, à savoir les sociétés anonymes, les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés coopératives, étaient imposés aux impôts ordinaires par la Confédération et les cantons et que les distributions effectuées sur ces bénéficiaires, notamment les dividendes et autres prestations à valeur monétaire versés à des associés et à leurs proches, étaient en outre imposés intégralement au niveau des personnes physiques bénéficiaires aux impôts ordinaires sur le revenu par la Confédération et les cantons. La réaction à cette double imposition économique intégrale a été, en particulier auprès des PME, que les associés participants dans une société de capitaux se versaient des rémunérations les plus élevées possibles afin de contourner cette double imposition économique excessive. Du côté des autorités fiscales, la réaction consécutive a été la détermination de rémunérations maximales pour les entrepreneurs/euses sur la base des observations du marché de l'époque, suivie, justement, par la fonction basée sur les données salariales et financières, la formule de Fromer.²¹

Avec l'introduction de l'imposition réduite des dividendes selon la réforme de l'imposition des entreprises II,²² la formule de Fromer a perdu en importance au niveau des aspects fiscaux, mais gagné en importance dans les nombreuses situations où des évaluations d'entreprises sont nécessaires

car, par exemple, les modèles basés sur les données salariales, notamment Salarium, ne livrent (ne peuvent livrer) aucun résultat garanti sur les rémunérations des entrepreneurs/euses.²³

Avec la hausse générale des taux d'imposition pour les dividendes et d'autres prestations à valeur monétaire à des associés et à leurs proches dans le cadre de la RFFA au 1^{er} janvier 2020 auprès de la Confédération et des cantons,²⁴ la formule de Fromer est redevenue importante aussi du point de vue fiscal, car la Confédération applique désormais un taux d'imposition de 70% pour les personnes physiques, et les cantons doivent appliquer une imposition qui n'est pas inférieure à 50% en vertu de la LHID.

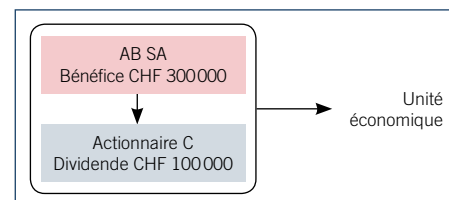
À l'inverse, bien que constituant en bonne partie une contribution de solidarité souhaitée sous des aspects socio-économiques, les cotisations AVS sur les rémunérations des entrepreneurs/euses signifient en fin de compte, du point de vue des entrepreneurs/euses, une taxe pure dans la mesure de revenus dépassant le seuil de revenus formateurs de rente. En résumé, il apparaît que les rémunérations des entrepreneurs/euses, selon des réflexions de droit fiscal, sont à nouveau augmentées et les dividendes réduits en conséquence.

4.1 La formule de Fromer dans le contexte fiscal

Pour l'essentiel, le droit fiscal suisse se distingue notamment par le fait que le bénéficiaire et le capital d'une société de capitaux sont pris en considération, d'une part, au niveau de la société pour l'impôt sur le bénéfice et le capital et, d'autre part, au niveau de l'imposition de la distribution de ce même bénéfice, en règle générale sous forme de dividendes et de droits de participation à la société de capitaux, pour l'impôt des personnes physiques sur le revenu et la fortune.²⁵

Il est donc essentiel d'analyser cette double imposition économique²⁶ auprès des PME lorsque l'associé principal est actif en même temps dans l'entreprise. D'un point de vue économique, la société de capitaux et son associé principal constituent dans ce cas une unité; le même substrat qui y est réalisé – à savoir d'une part le bénéfice et le dividende et, d'autre part, le capital et la fortune – est pris en considération deux fois au niveau fiscal, cependant, le dividende de la personne bénéficiaire n'est que partiellement pris en considération (cf. figure 1).

Figure 1: Système de la double imposition économique



Le système de la double imposition économique est examiné à l'aide de l'exemple ci-après basé sur la figure 1:

- L'actionnaire C est actionnaire principal participant entièrement dans la société AB SA.
- En 2019, la société AB SA réalise un bénéfice de 300 000 francs, qui est soumis à l'impôt sur les bénéfices.
- Dans le cadre de la stratégie d'entreprise, en 2020, l'actionnaire C décide de laisser 200 000 francs dans l'entreprise à titre d'autofinancement et de percevoir les 100 000 francs restants sous forme de dividende. La distribution du dividende est partiellement imposable sur le revenu pour l'actionnaire C.

Dans le cas de la société AB SA et de l'actionnaire C, le résultat de la double imposition économique se présente comme suit:

Bien que le dividende de 2020 à hauteur de 100 000 francs fasse partie du bénéfice de 2019 à hauteur de 300 000 francs, un montant total de 400 000 francs est imposé sur le bénéfice, respectivement le revenu.

Il existe deux possibilités pour réagir à la double imposition économique.

4.1.1 Réaction à la double imposition économique

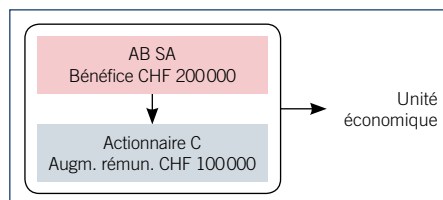
L'actionnaire C laisse l'intégralité du bénéfice de 2019 à hauteur de 300 000 francs dans la société AB SA.

- La société AB SA déclare ainsi un bénéfice de 300 000 francs. Au niveau de la SA, il se produit la même situation que celle de la double imposition économique.
- La thésaurisation du bénéfice montre son avantage fiscal pour l'actionnaire C. Comme il ne perçoit aucune prestation, il n'y a aucune incidence fiscale pour lui.
- La thésaurisation du bénéfice devient désavantageuse lorsque les bénéfices retenus donnent lieu, avec le temps, à un surfinancement dans le domaine des fonds propres, en d'autres termes, l'entreprise se développe moins vite qu'elle n'est autofinancée. Des fonds non nécessaires à l'exploitation sont créés et accumulés lesquels, en règle générale, ont un moins bon rendement que ceux nécessaires à l'exploitation. Il en résulte des actions lourdes, qui peuvent poser un problème au plus tard au moment du règlement de la succession. Par ailleurs, des impôts latents sur le revenu se créent progressivement, lesquels seront débités au moins partiellement à l'actionnaire C au moment de l'aliénation des actions.

L'actionnaire C est conscient de la problématique liée à la thésaurisation du bénéfice, recherche

une autre solution et la trouve. Au lieu de percevoir 100 000 francs sous forme de dividende, il augmente son salaire du même montant (cf. figure 2).

Figure 2: Stratégie des bénéfices distribués moyennant un supplément de salaire



L'actionnaire C a-t-il à présent optimisé les incidences fiscales en appliquant la stratégie des bénéfices distribués?

- L'augmentation du salaire de 100 000 francs montre une différence fiscale en ce sens par rapport au dividende qui, tout comme ce dernier, est imposable sur le revenu mais, à l'inverse de celui-ci, est imposé intégralement.
- L'augmentation du salaire devient en outre désavantageuse pour les cotisations aux assurances sociales, en particulier pour l'AVS et l'AC, dans la mesure où cette augmentation est soumise à l'AVS et éventuellement à l'AC.
- La société AB SA bénéficie quant à elle d'un net avantage fiscal, car son bénéfice imposable ne s'élève plus qu'à 200 000 francs.

Dans le cas de la société AB SA et de l'actionnaire C, le résultat de la stratégie des bénéfices distribués moyennant une augmentation de salaire se présente comme suit:

Le niveau de l'actionnaire C se détériore par rapport à la stratégie des dividendes, dans la mesure où la rémunération est intégralement imposable sur le revenu, et le dividende partiellement.

Par contre, deux incidences contraires se présentent pour la société AB SA: d'une part, le bénéfice net imposable est réduit à hauteur du montant de l'augmentation de salaire, d'autre part, cette augmentation est soumise aux assurances sociales.

Incidence: plus l'imposition cantonale des dividendes est élevée, en plus de celle déjà relativement élevée de la Confédération, plus une rémunération élevée est avantageuse, bien que cette manière de procéder entraîne en plus des cotisations aux assurances sociales, qui peuvent généralement être (sur)compensées par les économies d'impôts.

Dans ce cas et avec une tendance correspondante, il résulte pour solde de tout compte une économie nette de taxes, d'impôts et de cotisations aux assurances sociales.

4.1.2 Réaction des autorités fiscales à la stratégie des bénéfices distribués moyennant une augmentation de salaire

Si les autorités fiscales constatent que les perceptions de salaire de l'actionnaire C sont de toute évidence excessives et qu'elles ne satisfont pas à une comparaison entre tiers, elles ne les taxent plus comme des frais justifiés par l'usage commercial de la société AB SA, mais comme une prestation à valeur monétaire ou une distribution cachée de bénéfice de la société AB SA à l'actionnaire C.

Les rémunérations de toute évidence excessives d'associés principaux sont évaluées comme non justifiées par l'usage commercial sur le plan fiscal.

Les conséquences concrètes d'une telle évaluation des rémunérations de l'actionnaire ou des entrepreneurs/euses de la part des autorités fiscales sont:

- Imputation de la part du salaire de l'actionnaire au bénéfice de la société AB SA qui est évaluée comme non justifiée par l'usage commercial.
- Assujettissement à l'impôt anticipé de la société AB SA à concurrence de la part excessive du salaire de l'actionnaire. Dans un tel cas, la procédure d'annonce est généralement possible.
- En cas de dépassement flagrant et intentionnel de la marge d'appréciation lors de la fixation du montant du salaire de l'actionnaire, une présomption d'évasion fiscale ou éventuellement de fraude fiscale ne peut être exclue.

4.1.3 Approche pour la détermination du montant adéquat du salaire de l'actionnaire

La référence fréquemment citée pour la détermination du montant adéquat du salaire de l'actionnaire est la comparaison entre tiers, respectivement le principe de pleine concurrence.

La comparaison entre tiers est la fiction où, dans des conditions analogues comme dans le cas de l'associé principal participant, il est procédé à la recherche du montant du salaire qui serait accordé à un tiers non participant pour les mêmes fonctions et prestations.²⁷

4.1.4 Facteurs complémentaires relatifs à la comparaison entre tiers

Il est évident que cette comparaison entre tiers ne peut pas être établie sans autre, car elle n'est pas donnée concrètement mais seulement imaginée. Le montant possible du salaire du tiers non participant se situe donc dans une fourchette déterminée.

De plus, il y a lieu de prendre en considération des facteurs supplémentaires pour l'actionnaire

principal participant par rapport à un tiers non participant.

Composantes déterminant le salaire

Facteurs pour un tiers non participant

- Salaire fixe
- Salaire variable

Facteurs supplémentaires pour l'associé principal participant

- Configuration rendement-risque
- Meilleure identification avec l'entreprise et son environnement
- Plus grande conscience des responsabilités

4.1.5 Application de la formule de Fromer

Sur la base des explications figurant dans les rapports annuels de 1978 et 1981 de l'organisation de protection des sociétés anonymes privées, XIII et X «Saläre mitarbeitender Aktionäre» (Rémunérations des actionnaires participants, n.d.t.), certaines administrations fiscales cantonales ont élaboré la «formule de Fromer» en référence à l'auteur du même nom (cf. figure 3).

Selon cette formule, l'actionnaire principal participant C, pour garder notre exemple, peut à présent percevoir la totalité des positions 2. Rémunération adéquate sans composante de résultat et 4.b Part de résultat de l'associé participant sous forme de rémunération de la part de la société AB SA.

4.1.6 Conclusion

En cas de maintien du système d'imposition avec double imposition économique décrit, les sociétés de capitaux avec des associés principaux participants essaieront, en fonction de la situation ou de la tendance fiscale, d'optimiser leurs rémunérations conformément à leur stratégie d'expansion. Les trois instruments précités, à savoir la comparaison entre tiers, d'autres composantes déterminant le salaire et la formule de Fromer, constituent des valeurs auxiliaires judicieuses pour la détermination du montant des rémunérations des entrepreneurs/euses, mais ne se suffisent pas à eux seuls.

Les enquêtes sur les salaires sont par ailleurs précieuses et informatives, à l'exemple des salaires des cadres et spécialistes suisses ou de Salarium. Les autorités fiscales, qui tiennent certainement des statistiques à ce sujet, sont aussi sollicitées. Une publication de leurs expériences et données en garantissant le secret fiscal engendrerait davantage d'égalité de traitement et de sécurité juridique.²⁸ Pour conclure, dans certains cas, les proportions concrètes restent déterminantes, tout particulièrement la performance de l'entreprise et l'engagement personnel de l'associé principal participant. Il résulte en conséquence le principe Tinas avec une fonction basée uniquement sur les données financières, qui élimine les faiblesses précitées de la formule de Fromer. Voir à ce sujet le chapitre 6.2.

Figure 3: Eléments de la formule de Fromer

Premier niveau		Montant CHF /facteur
1.	Bénéfice net avant rémunération	+
2.	Rémunération appropriée sans composante de résultat	-
3.	Dividende de base selon l'art. 671 CO	-
		=

Second niveau		Montant CHF /facteur
4.a	Affectation aux réserves	p. ex. 1/3
4.b	Composante ou part de résultat de l'associé participant	p. ex. 1/3
4.c	Superdividende selon l'art. 671 CO	p. ex. 1/3
Total comme ci-dessus: bénéfice net après rémunération et dividende de base		=

4.2 La formule de Fromer dans l'évaluation de PME

La formule de Fromer constitue à ce jour la seule fonction basée sur les données financières²⁹ praticable de façon mixte pour déterminer les rémunérations des entrepreneurs/euses.

Elle présente certaines faiblesses indiquées ci-après, de sorte que les résultats des rémunérations des associés principaux participants de PME révèlent une certaine imprécision:

- Comme il ressort de la figure 4, au premier niveau de sa structure de calcul, la formule de Fromer ne peut pas se passer d'éléments basés sur les données salariales, dans le sens où une rémunération adéquate sans composante de résultat en constitue l'une des bases nécessaires, cependant, les statistiques des rémunérations basées sur les données salariales, telles que Salarium, ne sont tendanciellement pas indiquées pour les associés principaux participants de PME.³⁰
- Au second niveau de sa structure de calcul, la formule nécessite ensuite une répartition à estimer du résultat du premier niveau, à savoir le bénéfice net après rémunération et dividende de base, au cours de laquelle ce résultat est partagé en trois sur proposition de la fonction.

Figure 4: Fonction du principe Tinas

$$CA_{concret} \times (MBR_{concrète} - MB_{GP}) = R_{marché}$$

Indépendamment de ces imprécisions, la formule de Fromer indique néanmoins des résultats conformes au marché pertinents des rémunérations des entrepreneurs/euses. Dès lors que l'évaluation d'une entreprise se fonde sur des données opérationnellement objectives et qu'elle suppose en particulier des rémunérations conformes au marché des entrepreneurs/euses pour la détermination de valeurs d'entreprise objectivées, la formule de Fromer, avec ses imprécisions connues ou son spectre de résultats, est toujours mieux adaptée aux évaluations d'entreprises que les méthodes basées sur les données salariales telles que Salarium. Voir à ce sujet la comparaison mathématique à

l'aide d'un exemple fondé sur la formule de Fromer et le principe Tinas (cf. figure 5).

5. Méthodes basées sur les données salariales

Les modèles ou les méthodes basées sur les données salariales pour la détermination de rémunérations reposent – comme l'indique leur nom – sur des statistiques de rémunérations avec les données d'un plus grand nombre de personnes. Ci-après, différents modèles ou méthodes sont examinés.

5.1 Salarium

Salarium³¹ est le «calculateur statistique de salaires» de la Confédération; il affiche des estimations de salaire à l'aide d'un modèle de calcul statistique et indique des indices sur les quartiles inférieur, central (médian) et supérieur des données salariales de femmes et d'hommes dans différentes régions, secteurs, groupes de professions et positions dans l'entreprise. Les données utilisées pour la statistique salariale proviennent de l'enquête sur la structure des salaires effectuée tous les deux ans en Suisse. Salarium est-il une source de données de marché fiable pouvant être employée dans une comparaison entre tiers?

Sur la plateforme Salarium, la Confédération explique elle-même que les «résultats [...] ne sont pas à considérer comme des recommandations salariales».³² D'après elle, la raison est que la statistique salariale est basée sur un modèle de calcul et qu'elle affiche peut-être des salaires discriminants, qui sont contraires à la Constitution. En outre, Salarium est critiqué en raison du fait que les différences de salaires entre hommes et femmes sont estimées de manière globale et appliquées dans toutes les régions et à tous les niveaux de management,³³ ce qui signifie que les salaires des femmes et des hommes sont calculés en se fondant sur une différence de salaires fixée entre hommes et femmes, qui repose sur les moyennes des différents secteurs. Les experts salariaux critiquent à leur tour que les échelles de la statistique salariale appliquées par Salarium ne concordent pas avec leurs expériences et qu'elles

Figure 5: Exemple de l'évaluation d'une entreprise selon le principe Tinas

XY SA, Lausanne						
	2025	2024	2023	2022	2021	Ø
	CHF/%	CHF/%	CHF/%	CHF/%	CHF/%	CHF/%
Données financières concrètes						
DF_{CAconcret}						
Chiffre d'affaires CA _{concret}	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Résultat annuel RA _{concret}	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000
Rémunération des entrepreneurs/euses, y c. les assurances sociales R _{concrète}	260 000	260 000	260 000	260 000	260 000	260 000
Résultat annuel avant rémunération effective des entrepreneurs/euses, y c. les assurances sociales RA _{concret} + R _{concrète}	320 000	320 000	320 000	320 000	320 000	320 000
Marge bénéficiaire avant rémunération effective des entrepreneurs/euses, y c. les assurances sociales MBR _{concrète}	32,00%	32,00%	32,00%	32,00%	32,00%	32,00%
Rémunération des entrepreneurs/euses conforme au marché R_{marché}						
Δ Marge bénéficiaire avant rémunération des entrepreneurs/euses, y c. les assurances sociales MBR _{concrète} – Marge bénéficiaire groupe de pairs MB _{GP}		32,00%	–	4,88%	=	27,12%
Rémunération des entrepreneurs/euses conforme au marché, y c. les assurances sociales R_{marché}		1 000 000	×	27,12%	=	271 200

peuvent donc engendrer de la frustration, par exemple lors de négociations salariales.³⁴ Un autre obstacle que nous voyons concernant l'utilisation de Salarium dans des comparaisons entre tiers pour l'adjonction à la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses est le regroupement de 25% des données salariales les plus élevées sans les afficher ou les indiquer de manière détaillée dans la statistique des rémunérations. Auprès des PME, les associés principaux participants figurent souvent parmi ceux qui ont le plus gros revenu.³⁵ Les salaires du marché qui sont comparables aux rémunérations des entrepreneurs/euses ne sont donc tendanciellement pas indiqués dans Salarium.

5.2 Modèles d'analyse salariale

Avec la modification de la loi sur l'égalité, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2020, les analyses d'égalité salariale sont un thème fortement discuté en Suisse; elles ont pour but d'identifier les différences de salaire inexpliquées entre femmes et hommes. Les modèles d'analyse salariale peuvent-ils aussi être utilisés pour la détermination des salaires du marché, dans la mesure où les effets estimés des facteurs d'influence sur le salaire servent au calcul des rémunérations des entrepreneurs/euses? C'est en principe possible. Dans ce cas aussi, il existe toutefois des obstacles qui compliquent l'applicabilité de ces modèles:

- Premièrement, l'influence de l'appartenance à un sexe sur le salaire n'est souvent pas nulle, ce qui signifie qu'il existe une potentielle discrimination salariale. Lorsque, par exemple, l'ana-

lyse d'égalité salariale indique que les salaires du marché des femmes sont inférieurs de 5% à ceux des hommes, cet effet ne devrait pas être considéré comme une valeur normative.

- Deuxièmement, les modèles d'analyse salariale se basent sur des facteurs d'influence sur le salaire qui ne sont pas forcément adaptés au contexte des rémunérations des entrepreneurs/euses. Lors de la définition d'un tel modèle, la question se pose de savoir, outre l'appartenance à un sexe, quels autres facteurs d'influence sur le salaire sont justifiables et applicables dans la pratique. Sont justifiables du point de vue de l'égalité des salaires entre femmes et hommes les facteurs d'influence qui sont objectifs et sans discrimination. Sont applicables dans la pratique les facteurs d'influence qui peuvent être réellement mesurés et qui figurent dans les statistiques salariales. Avec l'«instrument d'analyse de l'égalité salariale de la Confédération», abrégé «Logib», la Confédération a défini un instrument fondé sur les cinq facteurs d'influence suivants:
 - Formation
 - Expérience professionnelle potentielle
 - Ancienneté
 - Position professionnelle
 - Niveau de compétence dans l'entreprise
 - Appartenance à un sexe

L'effet de l'appartenance à un sexe sur le salaire prouve la potentielle discrimination entre hommes et femmes. Lors d'une analyse de l'égalité salariale, ces facteurs d'influence sont mis à disposition directement par les entre-

prises. Ensemble, ils constituent la valeur d'une activité déterminée au sein de l'entreprise.

D'autres facteurs peuvent être essentiels dans le contexte des rémunérations des entrepreneurs/euses. Dans différents calculateurs de salaires,³⁶ le secteur et la région sont reconnus comme facteurs d'influence sur le salaire, lesquels ont, d'après les statistiques salariales de ces calculateurs, également une forte influence sur le salaire, ce qui permet de déduire que le secteur et la région sont des facteurs importants qui devraient être pris en considération lors du rapprochement des rémunérations des entrepreneurs/euses à l'aide de données salariales.

- Troisièmement: différentes perspectives. Les analyses de l'égalité salariale sont internes à l'entreprise, et une comparaison entre tiers est basée sur les données du marché qui, bien que pouvant être rapprochées par des méthodes similaires telle que l'analyse de l'égalité salariale – voir la méthode de Henneberger/Ziegler –, ne sont pas en soi adaptées.
- Quatrièmement: la focalisation sur l'appartenance à un sexe n'a aucun sens. Des salaires neutres en matière de différences hommes-femmes ne peuvent être calculés que si le modèle représente bien la réalité. Est-ce le cas? Il existe effectivement une ambiguïté dans ce domaine. Le modèle Logib a été développé en tant que modèle unique pour toutes les entreprises employant plus de 100 collaborateurs/trices en Suisse et ne peut donc pas répondre aux structures spécifiques à chaque entreprise.

5.3 Henneberger/Ziegler

La méthode de Henneberger et Ziegler³⁷ est fondée sur l'analyse de régression linéaire, qui nécessite comme input des données salariales détaillées au niveau des personnes.

Elle utilise par conséquent des salaires individuels et les données personnelles correspondantes pour estimer l'effet des caractéristiques d'une personne sur son salaire. Par exemple: comparé à des personnes dont les titres de formation ne sont pas indiqués spécifiquement dans l'enquête sur la structure des salaires, l'effet d'un diplôme universitaire sur le salaire dans l'industrie électronique dans le canton de Zurich s'élève en moyenne à environ 24,8%.³⁸ En étant titulaire d'un diplôme universitaire, le salaire est donc plus élevé de 24,8% qu'avec un titre de formation qui n'est pas indiqué dans l'enquête sur la structure des salaires. Ces effets estimés sont à leur tour utilisés pour déterminer le salaire adéquat d'une personne possédant des caractéristiques similaires.

Dans la méthode de Henneberger/Ziegler, les facteurs d'influence sont similaires à ceux utilisés dans le modèle Logib, mais l'appartenance à un sexe n'y est pas prise en considération.

6. Méthodes ou modèles basés sur les données financières

À l'inverse des méthodes ou des modèles basés sur les données salariales, ceux basés sur les données financières se fondent entièrement, ou du moins en partie, sur les données financières des entreprises ou des groupes de pairs des entreprises.

Les deux méthodes ou modèles concrets ci-après, à savoir la formule de Fromer, d'une part, et le principe Tinas, d'autre part, se distinguent surtout par leurs fonctions de calcul et leurs bases de données externes sous-jacentes, comme il est brièvement exposé ci-après et approfondi aux sections suivantes.

6.1 La formule de Fromer

La formule de Fromer nécessite des données salariales statistiques sans composante de résultat pour la détermination d'une rémunération conforme au marché d'une entreprise sans composante de résultat pertinente comme base de données externe et la complète par une estimation de la part du résultat de l'entreprise après prise en considération de cette rémunération conforme au marché sans composante de résultat, qui peut être affectée à l'entrepreneur/euse en tant que composante de résultat issue de la prestation de travail.

Cette méthode ou ce modèle requiert par conséquent deux estimations ou comparaisons des composantes essentielles qui, du moins à cet égard, présentent certaines incertitudes ou imprécisions.

6.2 Le principe Tinas basé sur les données financières

Le principe Tinas est fondé, d'une part en tant que valeur de référence, sur les données financières statistiques externes des groupes de pairs des entreprises, à savoir les entreprises de certains secteurs ou, du moins, de groupes d'entreprises similaires³⁹ et, d'autre part, sur les données financières de l'entreprise concrète en tant que valeur de comparaison, dont il y a lieu de déterminer la rémunération de l'entrepreneur/euse.

Cette méthode ou ce modèle se distingue par une détermination sans estimations ni données salariales des rémunérations des entrepreneurs/euses qui n'indique ainsi aucune incertitude ni imprécision et dont les résultats sont par conséquent stables. Cette méthode présente donc les avantages suivants:

- Neutralité des sexes
- Indépendance de l'âge
- Indépendance de l'origine et de la culture
- Pertinence de la fonction
- Pertinence de la formation et de l'expérience
- Indépendance des estimations et des données salariales

Les avantages précités, sauf le dernier point, se recoupent avec les critères pour la détermination des rémunérations des entrepreneurs/euses indiqués au chapitre 1. et montrent donc une image en tous points positive et satisfaisante.

En ce qui concerne l'indépendance des estimations et des données salariales, il y a lieu de se livrer à quelques réflexions pour ainsi dire introductives sur la présentation détaillée du principe ou du modèle Tinas.

Les modèles pour la détermination des rémunérations conformes au marché reposant sur des estimations et des statistiques de données salariales – bien qu'il puisse s'agir de différentes estimations et différents critères salariaux, à l'exemple des parts du résultat d'exploitation ou de la détermination et de l'effet des fonctions, de la formation et de l'expérience – sont toujours impondérables dans leurs résultats et donc instables. Les examens des méthodes ou des modèles présentés aux chapitres précédents l'ont d'ailleurs déjà prouvé.

Le principe ou le modèle Tinas peut se passer d'estimations et de données salariales, car il est uniquement fondé sur les trois éléments suivants:

- Données financières statistiques externes des groupes de pairs: DF_{GP}
- Rémunération réelle des entrepreneurs/euses en sus des cotisations des employeurs aux assurances sociales: $R_{concrète}$
- Données financières concrètes de l'entreprise: $DF_{CAconcret}$

Comme exposé ci-dessus, le principe Tinas se fonde uniquement sur trois éléments de données en établissant avec eux une comparaison donnant lieu à un résultat, à savoir la rémunération conforme au marché des entrepreneurs/euses $R_{marché}$.

Les sigles ci-dessus DF_{GP} et $DF_{CAconcret}$ doivent être encore davantage spécifiés, respectivement subdivisés:

- DF_{GP} dans la marge bénéficiaire du groupe de pairs MB_{GP}
- $DF_{CAconcret}$ toujours en référence à l'entreprise concrète dans le chiffre d'affaires $CA_{concret}$, le résultat annuel $RA_{concret}$, la marge bénéficiaire $MB_{concrète}$ et la marge bénéficiaire avant rémunération des entrepreneurs/euses, y c. les assurances sociales $MBR_{concrète}$.

La fonction de comparaison avec le résultat de la rémunération conforme au marché des entrepreneurs/euses $R_{marché}$ se présente comme dans la figure 4, mais les sigles sont employés comme ci-dessus dans la liste des éléments. ■

→ L'outil de calcul pour le principe Tinas peut être téléchargé dans l'article en ligne sur www.trex.ch.

- ¹ Le nouveau modèle du principe Tinas a été introduit par Giorgio Meier-Mazzucato et perfectionné par les deux auteurs sur la base de différentes études et analyses des données sous-jacentes ainsi que d'examen mutuels et de la critique des modèles disponibles à ce jour.
- ² Le nouveau droit de la société anonyme selon la modification du 19 juin 2020 n'est pas encore en vigueur au moment de l'impression. Le délai référendaire, échu le 8 octobre 2020, n'a pas été utilisé.
- ³ La disposition actuellement encore en vigueur se trouve à l'art. 663b^{bis} CO, mais elle se recoupe pour l'essentiel avec la nouvelle disposition selon l'art. 734a nCO.
- ⁴ La jurisprudence fiscale contient justement d'abondantes informations sur les prestations à valeur monétaire. Voir à ce sujet pour le présenter Felix Richner/Walter Frei/Stefan Kaufmann/Hans Ulrich Meuter, Handkommentar zum DBG, 3^e éd. 2016, art. 58 N 86ss., et Giorgio Meier-Mazzucato, Steuern Schweiz, Berne 2015, p. 579ss.
- ⁵ La neutralité des sexes signifie que l'appartenance à un sexe d'une personne ne doit jouer aucun rôle dans la détermination de sa rémunération (art. 3 al. 1 et 2 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg).
- ⁶ L'indépendance de l'âge veut dire que la rémunération doit être indépendante de l'âge de la personne. L'âge influe sur la pertinence de l'expérience (voir note de bas de page 9) et est donc indirectement pertinent.
- ⁷ L'indépendance de l'origine et de la culture veut dire que la rémunération ne doit pas dépendre de l'origine et de la culture de la personne.
- ⁸ La pertinence de la fonction signifie que la rémunération doit tenir compte de la fonction de la personne.
- ⁹ La pertinence de la formation et de l'expérience dit que la rémunération doit tenir compte du degré de formation et de l'expérience de la personne.
- ¹⁰ Voir à ce sujet essentiellement l'art. 1 al. 1 CO, selon lequel le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté et pour son délai nommément l'art. 21 al. 1 CO, selon lequel en cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience.
- ¹¹ Voir pour les rapports d'échange de prestations concrets réglés légalement l'art. 184 al. 1 CO pour le contrat d'achat par lequel le vendeur s'oblige à livrer la chose vendue à l'acheteur et à lui en transférer la propriété, moyennant un prix que l'acheteur s'engage à lui payer (sauf usage ou convention contraire, le vendeur et l'acheteur sont tenus de s'acquitter simultanément de leurs obligations), et l'art. 319 al. 1 CO pour le contrat de travail par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).
- ¹² Il y a lieu de mentionner que le principe d'échange de prestations de droit privé ne connaît ni un consensus complet de la prestation et de la contre-prestation d'un point de vue absolu, ni une valeur établie selon des critères éthico-normatifs pour l'échange de prestations, étant donné que le *iustum pretium* n'existe pas en droit privé. Voir à ce sujet Heinrich Honsell, Schweizerisches Obligationenrecht, Besonderer Teil, 8^e éd., Berne 2006, p. 38s.
- ¹³ Fred Henneberger/Alexandre Ziegler, Zur Frage der Angemessenheit von Salären in der Aktiengesellschaft mitarbeitender Aktionäre, in: IFF Forum für Steuerrecht 2007, p. 19ss.
- ¹⁴ Voir à ce sujet www.salarium.ch.
- ¹⁵ Fred Henneberger/Alexandre Ziegler, in: IFF Forum für Steuerrecht 2007, p. 25.
- ¹⁶ Voir à ce sujet par exemple Felix Richner/Walter Frei/Stefan Kaufmann/Hans Ulrich Meuter, Kommentar zum Zürcher Steuergesetz, 3^e éd. 2013, §64 N 204.
- ¹⁷ Voir en détail au sujet de la formule de Fromer le chapitre 4. La formule de Fromer comme point de départ.
- ¹⁸ Voir à ce sujet déjà plus haut le chapitre 2.1 Manque de données de marché ou critères relatifs aux rémunérations non pertinents.
- ¹⁹ Fred Henneberger/Alexandre Ziegler, in: IFF Forum für Steuerrecht 2007, p. 19ss.
- ²⁰ Voir à ce sujet déjà mentionné Felix Richner/Walter Frei/Stefan Kaufmann/Hans Ulrich Meuter, Kommentar zum Zürcher Steuergesetz, 3^e éd. 2013, §64 N 204.
- ²¹ Voir au sujet de la formule de Fromer pour le présenter Fred Henneberger/Alexandre Ziegler, in: IFF Forum für Steuerrecht 2007, chapitre 2.1, p. 21ss.; Giorgio Meier-Mazzucato, Geschäftsmässig (steuerlich) begründete

- Höhe des Aktionär- bzw. Gesellschaftergehalts, ITERA Vision, août 1996, p. 3ss.
- ²² Introduite avec le ch. II 2 de la loi sur la réforme de l'imposition des entreprises II du 23 mars 2007 (RO 2008 2893; FF 2005 4733). Voir à ce sujet par exemple l'art. 20 al. 1^{bis} LIFD et l'art. 7 al. 1 LHID, respectivement les normes cantonales correspondantes. Voir la version actuelle selon le ch. I 2 de la loi fédérale du 28 septembre 2018 sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (RO 2019 2395 2413; FF 2018 2527).
- ²³ Voir à ce sujet plus haut le chapitre 2. Problématique de la détermination adéquate des rémunérations des entrepreneurs/euses et en particulier le chapitre 5.1 Salarium.
- ²⁴ Voir à ce sujet l'art. 7 al. 1 3^e phrase LHID, qui prévoit une imposition minimale à hauteur de 50%. Version de la troisième phrase selon le ch. I 3 du TF du 28 septembre 2018 sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (RO 2019 2395 2413; FF 2018 2527). Selon l'art. 7 al. 1 4^e phrase LHID, les cantons peuvent prévoir une imposition plus élevée. Quatrième phrase introduite par le ch. I 3 de la loi fédérale du 28 septembre 2018 sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (RO 2019 2395 2413; FF 2018 2527). Voir pour l'impôt fédéral direct l'art. 20 al. 1^{bis} LIFD dans la version selon le ch. I 2 de la loi fédérale du 28 septembre 2018 sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 (RO 2019 2395 2413; FF 2018 2527).
- ²⁵ Ernst Blumenstein/Peter Locher, System des Steuerrechts, 4^e éd. 1992, p. 156s; Peter Locher, Kommentar zum Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG), II. Teil, Einführung zu Art. 49 ff. N 38 ff.
- ²⁶ Juridiquement, il ne s'agit pas d'une double imposition (économique), mais d'une double charge (économique), donc voulue. La double imposition par les cantons est interdite conformément à l'art. 127 al. 3 Cst.
- ²⁷ Voir au sujet de la comparaison entre tiers déjà plus haut le chapitre 1.2 Pour de petites et moyennes entreprises ainsi que le chapitre 2.1 Manque de données de marché ou critères relatifs aux rémunérations non pertinents.
- ²⁸ Voir dans ce contexte l'étude juridique du prof. Thomas Probst, Université de Fribourg, du 17 novembre 2019, établie à la commande de l'OFS et de l'AFC: <https://www.estv.admin.ch/estv/fr/home/allgemein/steuerpolitik/fachinformationen/gutachten-und-berichte.html>. Suite à cela, l'OFS et l'AFC (DFF, CF) disposent chacun des bases légales nécessaires permettant d'obtenir et de traiter l'amélioration de leurs données statistiques dans le domaine de la fiscalité pour les données des impôts directs disponibles auprès des autorités fiscales cantonales (impôt sur le revenu et la fortune/impôt sur le bénéficiaire et le capital); voir l'étude juridique «A. Antwort auf Frage 1», p. 50.
- ²⁹ Basée sur les données financières de façon mixte, parce qu'à son premier niveau, la formule de Fromer dépend de résultats basés sur les données salariales.
- ³⁰ Voir à ce sujet d'emblée les examens approfondis plus bas au chapitre 5.1.
- ³¹ Pour Salarium, voir le lien Web suivant: <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start>.
- ³² Salarium – Calculateur statistique de salaires 2018. Appelé à partir de: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/salarium.html>.
- ³³ Voir Gian Signorell (2019). Appelé à partir de: <https://www.beobachter.ch/arbeitslohnrechner-der-kritik-fordert-der-bund-unfaire-loehne> (uniquement en allemand) et Thomas Landolt (2019). Appelé à partir de: <https://www.weka.ch/themen/personal/lohn-und-gehalt/lohnfindung/article/salarium-die-kuenstliche-lohnungleichheit/> (uniquement en allemand).
- ³⁴ Thomas Landolt (2019). Appelé à partir de: <https://www.weka.ch/themen/personal/lohn-und-gehalt/lohnfindung/article/salarium-die-kuenstliche-lohnungleichheit/> (uniquement en allemand).
- ³⁵ Propres observations sur plusieurs années provenant du suivi de différents mandats.
- ³⁶ Par exemple: Salarium et le calculateur de salaires de l'USS.
- ³⁷ Fred Henneberger/Alexandre Ziegler, Zur Frage der Angemessenheit von Salären in der Aktiengesellschaft mitarbeitender Aktionäre, in: IFF Forum für Steuerrecht 2007, p. 19ss.
- ³⁸ Cet exemple est fondé sur les indications des valeurs de coefficients figurant dans Henneberger et Ziegler (2007), cependant, la valeur de coefficient brute s'élève à 0,2215 et a été transformée en pourcentage de 24,8% pour l'exemple, lequel a été grandement simplifié pour la présentation. Nous renvoyons à l'exemple figurant dans Henneberger und Ziegler (2007) pour des informations supplémentaires.
- ³⁹ Comme il a été constaté avec l'étude juridique du prof. Thomas Probst, Université de Fribourg, du 17 novembre 2019, les possibilités légales ont notamment été données à l'Office fédéral de la statistique en vue d'obtenir et de traiter les données financières d'entreprises et de personnes physiques de la part des autorités fiscales cantonales, ce qui permettra aux données de référence de gagner en précision à l'avenir.