



Karin Steiner

M.A. HSG en droit et économie, avocate associée chez versaLex AG, Zurich
www.versalex.ch



Eva Maissen

docteure en droit, avocate associée chez versaLex AG, Zurich
www.versalex.ch



Cet article spécialisé est également disponible sous forme de fichier audio: rendez-vous sur www.trex.ch, écoutez-le directement ou téléchargez-le.

Conseil d'entreprise

Le pourboire dans la restauration

En matière de pourboires, les directives édictées dans le droit des assurances sociales ainsi que les règles liées aux impôts sur le revenu et à la taxe sur la valeur ajoutée doivent être respectées. Les autrices exposent le cadre et expliquent les devoirs des restaurateurs et de leur personnel.

La gestion du pourboire, en particulier dans le secteur de la restauration, a pendant longtemps fait l'objet de peu d'attention, voire a été entièrement ignorée. Jusqu'en 1974, les clients devaient rétribuer séparément les prestations de service fournies par le personnel chargé du service. Avec la première convention collective de travail nationale, une règle a été introduite selon laquelle le pourboire devait, avec effet immédiat, être inclus dans les prestations du restaurant.¹ En fait, et les sondages actuels le confirment, des pourboires continuent malgré tout d'être versés, et leurs mon-

tants sont non négligeables. Dans la restauration suisse, le montant total des pourboires s'établit à environ 1 milliard de francs par an.² Étant donné que les notes de restaurant sont de plus en plus souvent réglées par des moyens de paiement électroniques, il est possible de tracer les pourboires versés. Dans ce cas, les fonds passent forcément par la comptabilité de l'employeur. Dans ce contexte, la question de la gestion correcte du pourboire prend une nouvelle dimension. Et ce, même si les présentes réflexions s'appliquent depuis toujours au pourboire versé en espèces.

sont donc des prestations à la libre appréciation du client.

Le pourboire est qualifié de salaire en nature, qui fait partie du salaire perçu par le salarié au sens de l'art. 322 al. 1 CO. Le paiement du salaire fait partie des principales obligations de l'employeur.⁴ L'employeur ne peut convenir avec ses salariés d'aucune obligation de remettre le pourboire. Ce geste irait à l'encontre de la volonté du client qui donne un pourboire. Une éventuelle participation du salarié au chiffre d'affaires n'exclut pas sa prétention à un pourboire.

Étant donné que le pourboire fait partie du salaire perçu par le salarié, ce dernier n'est pas tenu de le remettre à l'employeur comme prescrit à l'art. 321b CO. En revanche, le contrat de travail peut exiger que le salarié rende compte du pourboire qu'il reçoit. Si le pourboire est donné en espèces et remis à l'employeur, les salariés ont le droit d'exiger que le pourboire leur soit ensuite remis. Si l'employeur garde le pourboire, le salarié a une prétention pouvant faire l'objet d'une action en justice. Si le client remet le pourboire au restaurateur, un contrat en faveur de tiers existe, de sorte que le sala-

1. Obtention et affectation du pourboire

1.1 Le pourboire est le salaire des personnes salariées

Le versement de pourboires implique trois parties: le client, le restaurateur et le personnel chargé du service. Le client et le restaurateur sont liés par un contrat de restauration, le restaurateur et le personnel chargé du service

sont liés par un contrat de travail. Entre le personnel de service et le client, il n'existe aucun rapport contractuel. Le personnel chargé du service remplit ses tâches dans le cadre du rapport de travail. S'il reçoit un pourboire, cela ne constitue pas un cadeau, mais une «obligation naturelle» qui se réfère à l'activité relevant du contrat de travail.³ Les obligations naturelles n'entraînent pas de créance pouvant faire l'objet d'une action en justice – les pourboires

rié peut exiger le pourboire auprès de l'employeur.

1.2 Perception du pourboire

Dans le secteur de la restauration, il est usuel de recevoir un pourboire. Dans le cas contraire, ce fait doit être communiqué au personnel chargé du service au plus tard lors de la conclusion du contrat. Sinon, le pourboire fait partie du contrat de travail, et la possibilité d'obtenir un pourboire s'applique. Le montant du pourboire dû dépend de l'accord individuel fixé lors de la conclusion du contrat – l'accord entre l'employeur et le salarié quant au montant du pourboire peut également se dérouler de manière implicite, par exemple dans le cadre de l'entretien d'embauche. Cette possibilité existe, car la conclusion d'un contrat de travail n'est pas soumise à des prescriptions particulières de forme.

La situation devient problématique si, pendant le service, le salarié ne peut pas (plus) obtenir le pourboire convenu ou si le pourboire diminue sensiblement. Si la cause réside dans la baisse de la prestation de travail fournie par le personnel, l'employeur n'a en principe pas à en répondre. Si le pourboire est réparti entre les salariés, on peut partir du principe de l'existence d'une communauté de destin, auquel cas le salarié ne peut individuellement faire valoir aucune prétention à l'encontre de l'employeur.

En revanche, si la baisse des pourboires reçus est imputable à un fait de l'employeur, le salaire convenu est dû, y compris la partie pourboire. L'employeur répond d'éventuelles différences envers ses salariés en droit de prétendre aux pourboires attendus.

Face à un désaccord portant sur le montant du pourboire pendant le rapport de travail, la charge de la preuve incombe au salarié. Ce dernier doit prouver, d'une part, l'existence du rapport de travail, et, d'autre part, le salaire dû, pourboire inclus.

1.3 Répartition au sein de l'établissement et utilisation du pourboire

Vu que le pourboire correspond à la rétribution du travail fourni, l'employeur doit le remettre au salarié. Pour autant, il est tout à fait possible de répartir le pourboire obtenu entre les salariés au sein d'une entreprise. En effet, la plupart du temps le pourboire est versé non seulement pour le bon service, mais aussi pour la qualité culinaire ou l'ambiance du restaurant. En règle générale, une répartition est définie dans le contrat de travail et peut se concrétiser par le biais des directives de l'employeur.

Un salarié doit être libre de décider du mode d'utilisation de son salaire.⁵ De ce fait, le pourboire ne peut par exemple pas être récolté pour le financement d'un événement collectif d'une équipe. Cela est possible uniquement si la participation à l'évènement est facultative et

à condition que les salariés ne participant pas à l'évènement obtiennent toutefois le versement de leur part de pourboire.

1.4 Le pourboire ne fait pas partie du salaire minimal

La CCNT prescrit à l'art. 9 al. 3 que le système de rémunération ne peut en aucun cas inclure toute contribution spontanée de la clientèle. Cela permet de garantir que le salaire minimal soit atteint ou versé pourboire non compris. Les conditions de décompte et de taxation du pourboire sont quant à elles réglementées par le droit fédéral, dans la LAVS et la LIFD (voir point 2 ci-après).

2. Obligation en matière de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

2.1 Seuil de matérialité en regard du droit des assurances sociales

Pour ce qui est de l'obligation de décompter les cotisations sociales et de l'imposition du pourboire en tant que revenu, il est essentiel de savoir si le pourboire représente une partie importante de la rétribution du travail fourni par un salarié. Les règles du droit des assurances sociales pour la fixation de ce seuil s'appliquent, selon la jurisprudence fédérale, de la même façon que pour le seuil applicable à l'obligation de l'impôt sur le revenu.⁶

Du point de vue du droit des assurances sociales, toute rétribution qu'un salarié reçoit pour son travail est soumise à l'obligation de cotisation conformément à l'art. 5 al. 2 LAVS, indépendamment du fait que la rétribution soit versée par un employeur ou par un tiers. Le pourboire qui est donné par les clients est assujéti aux cotisations, car il est en lien direct avec le travail fourni par le salarié. Néanmoins, l'art. 7 let. e LAVS restreint l'obligation de cotisation aux pourboires qui représentent une part importante de la rétribution du travail.

La législation ne définit aucun seuil de matérialité concret pour le pourboire. Les directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD) de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) indiquent aux caisses de compensation qu'elles peuvent, dans des secteurs où la Fédération nationale compétente a supprimé les pourboires (comme c'est le cas notamment dans la restauration), en déduire que les pourboires ont été donnés dans des proportions insignifiantes.⁷ Étant donné qu'il s'agit ici d'une hypothèse réfutable, les DSD réservent explicitement des situations contraires manifestes et placent les caisses de compensation face à leurs responsabilités. L'OFAS fait état à titre indicatif de l'application d'un seuil de matérialité de 10%.⁸ Concrètement, un pourboire est important dès qu'il dépasse 10% du revenu brut annuel d'un salarié.

Si le seuil de matérialité est franchi, les cotisations d'assurances sociales doivent être versées sur le total du pourboire, et l'ensemble du pourboire est assujéti à l'impôt comme revenu. Pour les salariés percevant des salaires bas, le pourboire représente plus rapidement une part importante du revenu et est donc soumis aux cotisations et à l'impôt. Par conséquent, si le seuil de matérialité est à peine franchi par le haut ou par le bas, des inégalités de traitement risquent de survenir.

2.2 Décompte des cotisations d'assurances sociales

Bien que le client verse le pourboire, c'est l'employeur qui doit payer les cotisations d'assurances sociales sur le pourboire. Il est en effet prescrit à l'art. 12 al. 1 LAVS que la personne assujéti aux cotisations est celle qui emploie le salarié et lui verse une rémunération. La répercussion des cotisations de l'employeur sur le salarié est interdite; un accord dans ce sens serait nul. L'employeur peut en fait prendre en charge les cotisations du salarié («compensation nette-brute»).

Dans l'idéal, le calcul du seuil de matérialité pour les pourboires devrait être considéré sur l'ensemble de l'année civile. Si un rapport de travail commence au cours de l'année, les pourboires doivent être cumulés à partir de la date d'entrée jusqu'à la fin de l'année ou jusqu'au départ. Si, sur cette période, les pourboires atteignent le seuil de matérialité, tous les pourboires de l'ensemble de l'année ou de la durée d'occupation totale doivent être pris en compte. Cette règle vaut également pour les mois où le seuil d'importance n'a pas été atteint.

Dans la pratique, cela doit s'accompagner d'un processus interne approprié. Dans l'idéal, on vérifie chaque mois si le seuil de matérialité est atteint ou pas. Dès qu'il est atteint, les cotisations aux assurances sociales doivent être décomptées sur l'ensemble du pourboire d'un collaborateur. Vu qu'il est possible que ce seuil de matérialité soit franchi par le haut ou par le bas au cours de l'année, le contrôle en fin d'année revêt une importance particulière. D'éventuelles corrections doivent être apportées dans le cadre des comptes de fin d'année habituels pour les cotisations de prévoyance publiques et professionnelles.

De fait, les restaurateurs assument des frais de personnel supplémentaires en raison des cotisations de l'employeur versées sur les pourboires. En même temps, des charges administratives supplémentaires leur incombent pour le décompte et le traitement des pourboires. En revanche les pourboires ne représentent pas de recettes supplémentaires pour le restaurateur lui-même. Les frais administratifs liés à la gestion correcte des pourboires peuvent, à certaines conditions, être répercutés sur le salarié

par le biais de déductions sur le pourboire. À ces fins, un accord doit être dans tous les cas inclus dans le contrat de travail. Des déductions forfaitaires ou en pourcentage ne sont pas possibles, respectivement nulles, car elles enfreignent le devoir de versement paritaire des cotisations aux assurances sociales.

Si des frais administratifs sont déduits du pourboire, il en découle un assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée sur l'ensemble du montant des pourboires (voir point 3).

Dans le cas de non-respect des directives en matière d'assurances sociales, y compris le décompte correct des pourboires, les membres du conseil d'administration et de la direction répondent individuellement et solidairement de la totalité du dommage (art. 52 al. 2 LAVS).

2.3 Imposition du pourboire dans la pratique

Conformément à la clause générale de l'art. 17 al. 1 LIFD, sont imposables tous les revenus provenant d'une activité exercée dans le cadre d'une activité lucrative dépendante, y compris les revenus accessoires comme les pourboires.⁹ De même, l'employeur doit décompter l'impôt applicable pour les salariés qui sont soumis à un impôt à la source au sens de l'art. 83 LIFD. Comme mentionné, le Tribunal fédéral a restreint ce principe à ce sujet en renvoyant à l'art. 5 al. 2 LAVS, où il considère également les pourboires comme un revenu imposable uniquement s'ils représentent une partie importante de la rémunération du travail.¹⁰ Cela est en adéquation également aux instructions pour remplir le certificat de salaire ou l'attestation de rente, selon lesquelles le pourboire doit être déclaré dans le certificat de salaire (au chiffre 7) s'il représente un élément important de la rémunération du travail.¹¹

L'employeur qui établit incorrectement et délibérément un certificat de salaire peut, en tant que complice de fraude fiscale, être passible d'une sanction sous forme de peine pécuniaire.¹² Comme l'employeur est redevable de l'impôt à la source, il commet une soustraction fiscale si le pourboire n'est largement pas pris en compte (amendes et rappels d'impôt).¹³ Le salarié qui ne déclare pas le pourboire comme revenu commet une soustraction d'impôt (amendes et rappels d'impôt).¹⁴

3. Assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée – Conditions d'exonération

Conformément à l'art. 3 let. f LTVA, toute contre-prestation qu'un client remet en contrepartie d'une prestation est obligatoirement soumise à la taxe sur la valeur ajoutée. Cependant, le pourboire est affecté au salarié. Il peut donc, à certaines conditions, être exonéré de la taxe sur la

valeur ajoutée. Selon le chiffre 8.3 d'Info TVA 08 de l'Administration fédérale des contributions (AFC) pour l'hôtellerie et la restauration, ces conditions sont les suivantes:

- le montant alloué par le client doit être versé dans son intégralité au personnel;
- l'établissement hôtelier assujéti à l'impôt doit être en mesure de prouver le versement des pourboires aux collaborateurs;
- l'établissement hôtelier ne doit pas inscrire les pourboires au compte de résultat;
- le pourboire doit être indiqué séparément sur la facture;
- aucune mention de taxe sur le pourboire ne peut être faite dans la facture.

En ce qui concerne les pourboires qui représentent une somme importante, les cotisations salariales sont déduites pour les assurances sociales. Le montant de pourboire net versé est par conséquent inférieur au montant du pourboire versé par le client. Bien que cela se traduise dans un premier temps par le versement d'un montant inférieur, les futurs droits aux prestations du salarié augmentent en cas d'accident, de maladie, etc. Le pourboire est donc au bénéfice des salariés non pas de manière directe, mais indirecte. L'AFC a d'ailleurs confirmé, dans un cas d'actualité, que le pourboire correspondant aux conditions mentionnées n'est pas assujéti à la taxe sur la valeur ajoutée; ni non plus au niveau de la déduction des cotisations salariales. Si toutefois l'employeur déduit des frais administratifs ou si le pourboire est affecté à des activités de l'équipe, la taxe sur la valeur ajoutée est alors due sur la totalité des pourboires.

La mise en œuvre de ce principe de la taxe sur la valeur ajoutée est complexe, car à ce stade de l'établissement de la facture, on ne sait pas précisément combien de pourboire un client va verser. Pour que le client reçoive une facture conforme à la taxe sur la valeur ajoutée, il faut travailler avec des factures pro forma. Celles-ci doivent, dans un second temps (c'est-à-dire après l'encaissement du montant de la facture, pourboire inclus), être finalisées conformément à la TVA. Cette règle est importante pour les clients qui veulent faire valoir la déduction de l'impôt préalable.

De plus, en présence d'une obligation de verser la taxe sur la valeur ajoutée, la question se pose de savoir qui paie cette taxe. Un client verse un pourboire en partant du principe que la taxe sur la valeur ajoutée est soit déjà prise en compte, soit non due. Si le pourboire est soumis à la taxe sur la valeur ajoutée et si le client n'est pas prié de verser a posteriori la taxe sur la valeur ajoutée applicable au pourboire déjà versé – une situation qui peut tout à fait se produire – la taxe sur la valeur ajoutée doit alors être réglée par l'intermédiaire du montant du pourboire. Cela signifie que

le salaire du salarié est réduit du montant de la taxe sur la valeur ajoutée prélevée sur le pourboire. La mise en œuvre de cette règle nécessite un accord dans ce sens dans le contrat de travail.

4. Obligation de directive et de documentation de l'employeur

4.1 Transmission des informations sur les recettes liées au pourboire

L'employeur a différentes obligations à remplir quant à la gestion du pourboire, pour autant qu'il connaisse le pourboire versé. C'est aussi l'employeur qui doit veiller à ce que les informations correspondantes soient bien communiquées. Il doit indiquer au personnel chargé du service de déposer tout le pourboire pour pouvoir ensuite le décompter et procéder à sa répartition. Il est également tenu de contrôler le respect de cette directive.

Une directive indiquant aux salariés qu'ils peuvent garder le pourboire en espèces et ne doivent pas le décompter est contraire à la loi. Un salarié ne doit pas suivre les directives non légales, surtout si celles-ci le lèsent. Dans le domaine du pourboire, la situation juridique – précisément des salariés – n'est souvent pas correctement appréciée; ce manque de connaissance ne peut pas être reproché au salarié. De même, on ne peut pas en déduire que le salarié, qui suit une directive illégale, ait approuvé ladite directive (et, en l'espèce, l'absence de décompte du pourboire).¹⁵

4.2 Versement de pourboire et documentation

Dans la pratique, il arrive souvent que les salariés gardent les pourboires versés en espèces ou que les employeurs les versent en espèces ultérieurement. Pour que l'employeur puisse honorer ses obligations de décompte et de déclaration, il doit assurer une certaine documentation minimale.

L'employeur doit connaître le montant total des pourboires encaissés afin de pouvoir ensuite le répartir sur la base d'une clé de répartition interne. Si le pourboire n'est pas réparti entre plusieurs salariés, l'employeur doit être capable de savoir quel est le salarié qui a encaissé quels montants de pourboire. Dans les établissements ne prenant pas d'espèces, le pourboire est automatiquement enregistré dans le système comptable, auquel cas il est facile de connaître le montant et la répartition des pourboires. Dans les établissements acceptant les espèces, le solde de caisse doit être chaque jour contrôlé et décompté par chaque collaborateur chargé du service.

Sur la base de ces informations et en tenant compte du seuil de matérialité de 10%, l'employeur doit décompter le pourboire pour chaque collaborateur. En présence de fluctuations en regard du seuil de matérialité au fil de l'année,

des corrections doivent être apportées au niveau des cotisations d'assurances sociales.

L'employeur dispose de plusieurs manières pour verser le pourboire aux salariés. En ce qui concerne le pourboire versé en espèces, les salariés peuvent le garder et le déclarer à des fins de décompte. En guise d'alternative cependant, il est également possible de remettre le pourboire, et ensuite le décompte se fait par le biais du versement du salaire en espèces ou par virement bancaire. Ce qui importe, c'est que le **salarié accuse toujours réception des versements en espèces**.

Le décompte correct des pourboires est complexe, surtout dans les grandes entreprises, et comprend quelques pièges. Un processus systématique et une bonne documentation de toutes les démarches facilitent la gestion et minimisent le risque d'erreurs. ■

- 1 Internet: https://l-gav.ch/fileadmin/downloads/Gut_fuer_alle/mi-La_CCNT_a_40_ans-f-02-12-2014.pdf (consulté le 16.5.2024).
- 2 Avec un chiffre d'affaires de 17,7 milliards de francs dans la restauration en 2017 (Internet: <https://gastrosuisse.ch/assets/de/branchenwissen/zahlen-und-trends/volks-wirtschaftliche-bedeutung-des-gastgewerbes/studie-wirtschaftliche-bedeutung-gastgewerbe-schlussbericht.pdf> [consulté le 8.5.2024]) et des pourboires à hauteur de 5,7% en moyenne en 2021/2022 (Sandro Graf/Nina Heim/Marcel Stadelmann/Tobias Trütsch, Swiss Payent Monitor 2023 – Wie bezahlt die Schweiz?, édition 1/2023 – Relevé de novembre 2022, sur cette base, Tobias Trütsch, choix de résultats concernant le comportement relatif aux pourboires, Saint-Gall 2023, 4), montants de pourboire annuels en résultant: 1 milliard de francs.
- 3 Theux Guzla/Alfred Roller, Das Schweizerische Obligationenrecht mit Einschluss des Handels- und Wertpapierrechts, Die Schenkung, 9^e éd., Zurich 2000 n° 4.
- 4 Art. 322 al. 1 CO.
- 5 Art. 323b al. 3 CO.
- 6 Arrêt du TF 2C_703/2017 du 15.3.2019, consid. 3.2.3.
- 7 Ch. marg. 2045 des Directives de l'Office fédérale des assurances sociales (OFAS) sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD), valables dès le 1^{er} janvier 2019; état: 1^{er} janvier 2024; Internet: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944> [consulté le 20.5.2024]).
- 8 L'OFAS l'a fait savoir par écrit (e-mail) aux autrices suite à leur demande concrète.
- 9 Arrêt du TF 774/2018 du 10.4.2019, consid. 3.2.3.
- 10 Arrêt du TF 2C_703/2017 du 15.3.2019, consid. 3.2.3.
- 11 Ch. marg. 32 des Instructions de la Conférence suisse des impôts (CSI) et de l'Administration fédérale des contributions (AFC) sur comment remplir le certificat de salaire ou l'attestation de rente, valable dès le 1^{er} janvier 2023.
- 12 Art. 186 al. 1 LIFD en relation avec l'art. 25 CP.
- 13 Art. 175 LIFD.
- 14 Art. 175 LIFD.
- 15 BSK OR I-Portmann/Rudolph, art. 321d N 5, in: Corinne Widmer Lüchinger/David Oser (éd.), Obligationenrecht I, Commentaire bâlois, 7^e éd., Bâle 2019.

FACHKURSE

Beratungskompetenz in aktuellen Themengebieten mit unseren Kompaktkursen

TREUHAND | SUISSE
Sektion Zürich

FALLSTUDIE ERBTEILUNG

3. September 2024 | 13.00 – 16.50 Uhr | Sheraton Zürich

Referenten: Marcel Kobel, Von Graffenried & Cie Recht, Bern, BLaw, MLaw, Anwaltspatent des Kantons Zürich, CAS Mediation der Universität Freiburg; Dr. iur. Fabrizio Andrea Liechti, Von Graffenried & Cie Recht, Bern, Fachanwalt SAV Erbrecht, Rechtsanwalt und Notar

Dieses Vertiefungsseminar richtet sich an Treuhänder/innen, die bereits über Erfahrung im Güter- und Erbrecht verfügen. Das entsprechende Theoriewissen wird vorausgesetzt. Im Zentrum des Seminars steht die praktische Arbeit: Anhand einer Fallstudie erarbeiten die Kursteilnehmer gemeinsam eine Erbteilung und eine ihr vorgelagerte güterrechtliche Auseinandersetzung.

SEINE UNTERNEHMENSKULTUR POSITIV PRÄGEN

7. November 2024 | 13.00 – 16.50 Uhr | Sheraton Zürich

Referent: Hans-Peter Bareth, Betriebsökonom HWV, CAS Organisationsentwicklung FHNW, Geschäftsentwickler & Trainer, servus GmbH, Rüti

Überdurchschnittlich motivierte Mitarbeitende, bessere Dienstleistungen, mehr Effizienz und letztlich höhere Kundenzufriedenheit – die positiven Auswirkungen einer bewusst gepflegten Unternehmenskultur sind vielfältig. Um sie zu prägen, muss man sich der Parameter bewusst werden, die den Charakter der eigenen Unternehmung ausmachen. Als Chef haben Sie es in der Hand. Nutzen Sie Ihre Gestaltungsmöglichkeiten!

ARBEITSLOSIGKEIT UND ARBEITSUNFÄHIGKEIT

18. November 2024 | 13.00 – 16.50 Uhr | Sheraton Zürich oder online

Referent: Gianmaria Meo, eidg. dipl. Sozialversicherungsexperte, MAS in Management & Leadership, Bereichsleiter Arbeitslosenkasse, Amt für Arbeit Kanton Zürich; Maria Lapadula, Dr. iur., Rechtsanwältin, Spezialistin für Arbeitsrecht & Referentin, Centre Patronal Deutschschweiz; Urs Haemmerli, Dipl. Ing. Agr. ETH, Sozialversicherungsfachmann eidg. FA, RAV Koordinator, Amt für Arbeit Kanton Zürich

Hinter jedem Fall von (längerer) Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit steht ein menschliches Schicksal. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber sich über die nötigen Schritte im Klaren sind und die Abwicklung systematisch handhaben. Deshalb ist es entscheidend, dass sie sich bei der Bewältigung auf die Erfahrung und das spezifische Fachwissen von Treuhandprofis abstützen können.

INTERNATIONALE ARBEITSMODELLE. PROBLEMFELDER, LÖSUNGSANSÄTZE

28. November 2024 | 13.00 – 16.50 Uhr | Sheraton Zürich oder online

Referent: Roger Hirschi, Dr. iur., Partner Spahni Stein Rechtsanwälte, Zürich; Fürsprecher und Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Leiter der Fachgruppe Arbeitsrecht des ZAV, Autor und Dozent für Arbeitsrecht

Grenzüberschreitende Arbeitsmodelle werden auch in KMU zunehmend ein Thema. Als Treuhandpartner sollte man in den daraus resultierenden Fragen auf der Höhe sein: Wo sind die Schwierigkeiten und die Unterschiede, wenn GL/VR-Mitglieder und Nicht-GL/VR-Mitglieder im Ausland für einen Schweizer Arbeitgeber im Einsatz sind? Wie ist der Versicherungsschutz, namentlich auch der Familienangehörigen, geregelt? Wie kann sich der Schweizer Arbeitgeber absichern, dass die jeweils fälligen ausländischen Abgaben richtig bezahlt werden? Das sind nur einige der Aspekte, über die Sie in diesem Seminar Klarheit gewinnen.

