

mafidu.infos

v o t r e j o u r n a l d ' a c t u a l i t é s



EDITO

"La force de l'équipe réside dans chaque membre individuel. La force de chaque membre est l'équipe."

Phil Jackson, entraîneur d'équipe de basketball, l'a bien compris : pour qu'une équipe fonctionne, chacun est important et chaque individu porte sa part de responsabilité.

Pour les entreprises, c'est la même chose. Je dirais même, pour le bon fonctionnement de notre société, il en est de même. Des hommes et des femmes travaillant ensemble dans une entreprise ont le même but : apporter leur pierre à l'édifice pour que l'entreprise se développe et soit prospère.

Quelle est la valeur de cette force de l'effort commun ? Au bilan d'une société, on y voit des chiffres, des produits et des charges ainsi que le résultat. Tous ces chiffres racontent la vie de l'entreprise. Chaque charge comptabilisée provient d'une décision, d'un travail, d'une commande alors que chaque produit est issu d'une relation avec des clients, d'une vente et bien entendu d'un transfert d'argent. Derrière chaque action qui mène à une charge ou à un produit, il y a des hommes et des femmes qui accomplissent une prestation. Chaque matin, ces personnes se lèvent pour aller travailler et gagner un salaire certes, mais aussi pour participer à un but commun auquel ils croient.

En tant que comptable, notre travail consiste aussi à comptabiliser toutes ces actions et décisions prises tout au long de l'année. En effet, lorsque nous saisissons une comptabilité ou établissons les salaires ou le bouclage d'une comptabilité, nous travaillons sur les chiffres mais surtout, nous comptabilisons toutes ces actions. Lorsque nous rencontrons un entrepreneur pour parler du bouclage de ses comptes, nous présentons le compte de résultat, respectivement toutes les sommes des tâches effectuées durant l'année. Ensemble, nous révélons les différents travaux effectués par ces hommes et ces femmes. Ce dialogue est aussi une manière de faire un bilan de l'année écoulée, de permettre des ajustements ou des prises de décisions pour l'avenir.

Parfois l'histoire qui se raconte est difficile et semée d'embûches, parfois elle est belle et resplendissante. A chaque fois, nous sommes aux côtés de l'entrepreneur, ainsi que de son équipe, pour soutenir, accompagner et apporter notre contribution au développement de l'entreprise.

Il nous tient à cœur d'être présent tout au long de ce cheminement. Chaque personne de notre bureau, à titre individuel, amène ses compétences pour être au service de nos clients. Que ce soit la réception téléphonique, la gestion administrative ou la relation clientèle, **chacune et chacun s'engage et s'investit parce que chaque client compte.**

Au plaisir d'un prochain contact qui nous permettra de participer à l'évolution de vos objectifs !

Véronique Delessert Pernet, directrice

Prêt Covid-19 ♦ obligation d'information du réviseur

La loi sur les cautionnements solidaires liés au Covid-19 est entrée en vigueur le 19 décembre 2020. Elle impose au réviseur un devoir d'information. Toutes les entreprises soumises à révision l'auront déjà constaté durant cette année 2021, les organes de révision ont été intransigeants quant au respect de certaines dispositions légales relatives à l'utilisation des fonds liés à un prêt Covid-19.

En effet, l'art. 23 de cette loi oblige le réviseur qui constate une violation des dispositions légales à informer l'assemblée générale. Si le conseil d'administration ne régularise pas la situation sans délai, il doit en informer l'organisation de cautionnement.

Art. 23 **Tâches de l'organe de révision**

¹ Si l'organe de révision du preneur de crédit constate, dans le cadre de la révision restreinte ou ordinaire des comptes annuels ou des comptes de groupe, une violation d'une prescription de l'art. 2, al. 2 à 4, il lui impartit un délai approprié pour régulariser la situation. Si celle-ci n'est pas régularisée dans le délai imparti, l'organe de révision doit informer l'assemblée générale. Si le conseil d'administration ne régularise pas non plus la situation sans délai, l'organe de révision informe l'organisation de cautionnement compétente.

Cette disposition légale engage notre responsabilité en tant que réviseur et nous impose une surveillance spécifique concernant l'utilisation des prêts Covid-19.

Il nous semble utile de rappeler ci-après les prescriptions strictes à respecter tant que vous êtes engagés avec un prêt de ce type.

L'article 2 de la loi Covid-19 mentionne les opérations exclues pendant la durée du cautionnement solidaire :

Art. 2 **But du cautionnement solidaire et utilisation illicite des fonds**

¹ Le cautionnement solidaire au sens de l'OCaS-COVID-196 sert à garantir un crédit pour les besoins en liquidités du preneur de crédit à la suite de l'épidémie de COVID-19.

² Sont exclus pendant la durée du cautionnement solidaire :

- a. les dividendes et les tantièmes ainsi que le remboursement d'apports de capital;
- b. l'octroi de prêts ou le remboursement de prêts

d'associés ou de personnes proches; est toutefois licite l'exécution des engagements envers une société du groupe ayant son siège en Suisse et liée directement ou indirectement au preneur de crédit qui existaient avant la naissance du cautionnement solidaire, notamment les obligations ordinaires préexistantes de payer des intérêts et des charges d'amortissements;

- c. le remboursement de prêts intragroupes au moyen des fonds reçus en vertu de l'OCaS-COVID-19; il est toutefois licite de remplir les obligations ordinaires préexistantes, notamment de payer des intérêts et des charges d'amortissements au sein d'une structure de groupe, et
- d. le transfert de fonds issus de crédits cautionnés en vertu de l'OCaS-COVID-19 à une société du groupe n'ayant pas son siège en Suisse qui est liée directement ou indirectement au preneur de crédit; il est toutefois licite de remplir les obligations ordinaires préexistantes, notamment de payer des intérêts et des charges d'amortissements au sein d'une structure de groupe.

³ Les fonds issus de crédits cautionnés en vertu de l'OCaS-COVID-19 ne peuvent pas être utilisés pour la restructuration financière de crédits préexistants. Ils peuvent toutefois être affectés:

- a. au refinancement de découverts accumulés depuis le 23 mars 2020 auprès de la banque ayant octroyé le crédit cautionné en vertu de l'OCaS-COVID-19
- b. aux obligations ordinaires préexistantes de payer des intérêts et des charges d'amortissements.

⁴ Aucune restriction ne peut être faite concernant les obligations de payer des intérêts et des charges d'amortissements relatifs aux crédits bancaires ayant été contractés en même temps qu'un crédit cautionné en vertu de l'OCaS-COVID-19 ou après un tel crédit.

Nous précisons aussi que l'organisme de cautionnement peut également charger un réviseur agréé de vérifier que les prescriptions relatives à l'utilisation des Crédits Covid-19 sont respectées, ceci même pour les entreprises non soumises à révision. Dès lors, le réviseur nommé doit rendre compte dans un rapport à l'organisation de cautionnement.

Vous l'aurez compris, la réglementation liée aux prêts Covid-19 est très stricte et contraignante pour toutes les parties. C'est pourquoi nous sommes très vigilants lorsque nous effectuons le bouclage des comptes, même sans révision prévue.



RÉVISION

► La volonté du législateur est bien de mettre un cadre rigoureux à ces prêts très spéciaux et ainsi éviter des débordements. Ces prêts ont été octroyés dans l'urgence et sans contrôle dans le seul but de sauver les entreprises lors de la crise liée au confinement du printemps 2020.

Lorsque nous avons le rôle de réviseur, nous engageons notre propre responsabilité. Même si

nous sommes conscients des conséquences néfastes pour l'entreprise d'une dénonciation ou d'une remarque dans notre rapport de révision, nous effectuons notre travail avec diligence et respectons les dispositions légales. Bien entendu, nous sommes aussi présents pour vous accompagner afin de trouver les solutions les plus adéquates tout en tenant compte de nos obligations.



Entreprise formatrice

Depuis de nombreuses années, nous nous engageons pour la formation professionnelle initiale et supérieure. L'apprentissage est une entrée dans la vie pratique riche d'enseignement tant pour la/le jeune adulte en devenir que pour l'équipe. Nous sommes persuadés que l'expérience de transmettre nos connaissances et de soutenir les personnes en formation est bénéfique sur différents aspects. En effet, pour chacun et chacune, tenir le rôle d'agent de transmission du savoir-faire nécessite pragmatisme et persévérance.

Nous félicitons vivement **Sedin Husic** qui a brillamment réussi son apprentissage avec la maturité intégrée. Nous le remercions sincèrement pour son travail effectué durant ces quelques années et lui souhaitons plein succès pour son avenir.

En août dernier, **Yoann Malanda** a rejoint notre équipe et a commencé sa formation d'employé de commerce "fiduciaire" pour une durée de trois ans. Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous et vous remercions déjà de lui réserver un bon accueil.



FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH
LES PROS VONT DE L'AVANT.

Aides Covid-19 ♦ qu'en est-il à ce jour ?

Réduction de l'horaire de travail (RHT)

La durée maximale de l'indemnisation a été prolongée à 24 mois et s'appliquera jusqu'au 28 février 2022.

Allocation pour perte de gain

La durée a également été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021. Les demandes de prestations pourront être déposées jusqu'au 31 mars 2022.

Aides pour cas de rigueur

L'arrêté sur les mesures économiques destinées à lutter contre les effets du Covid-19 par un soutien aux entreprises, dans des cas de rigueur échoit au 31 décembre 2021.

Nous avons accompagné un certain nombre d'entreprises dans les démarches pour compléter les formulaires, répondre aux différentes questions et ainsi bénéficier de ces aides.

Lors de l'établissement des boucllements comptables 2020, plusieurs demandes étaient encore pendantes auprès de l'administration, d'autres avaient déjà abouti et les montants versés.

Diverses questions délicates sont en suspens :

- Par exemple, certains restaurants, dont le chiffre d'affaires a chuté, ont bénéficié de ces aides. Grâce

à un dur labeur, ils ont préparé des plats à l'emporter, ont négocié leur loyer et encaissé des RHT ; pour certains établissements, le résultat 2020 s'en est trouvé moins affecté que prévu. Dans quelle mesure seront-ils contraints à les rembourser alors que l'année 2021 a été difficile et que les aides reçues ont été dépensées pour les loyers ou d'autres frais ?

- Est-ce que les instances politiques décideront de poursuivre ces aides au-delà du 31 décembre 2021 ?

Bien entendu, nous ne manquerons pas de vous communiquer les nouvelles dispositions au sujet des aides Covid-19, par l'intermédiaire de nos collaborateurs ou sur notre site Internet.



Part privée aux frais de véhicule

Lorsque vous attribuez un véhicule d'entreprise à un salarié, une part privée se calcule sur le prix d'achat sans TVA du véhicule. Cette participation privée est de 0.8% par mois jusqu'au 31 décembre 2021. Dès le 1er janvier 2022, la part privée aux frais de véhicule s'élèvera à 0.9% par mois, soit 10.8% par année. Toutefois, un véhicule d'entreprise aménagé avec des installations (véhicule de service) n'est pas considéré "utilisable" dans le privé; dans cette situation, il n'y a donc aucune part privée.

Dans le certificat de salaire, la case F (transport gratuit entre domicile et travail) doit être cochée pour autant que l'employé utilise le véhicule de service entre son domicile et le lieu de travail. De plus, il n'y a plus l'obligation d'inscrire la part d'utilisation du véhicule d'entreprise en service externe (pour se rendre sur un chantier ou chez un client).

Pour rappel, la part privée du véhicule d'entreprise est soumise aux charges sociales, car elle est considérée comme un salaire en nature.

La part privée peut être retenue sur le salaire de l'employé ou payée. Dans ce cas, il n'y a pas de salaire en nature soumis aux charges sociales.

Dans le cas où le véhicule est davantage utilisé dans le privé que dans l'entreprise, il est également possible que la part privée du véhicule se calcule en pourcentage du total des frais de véhicule (carburant, assurance, taxes, réparation, etc.).

A chaque fois qu'une entreprise met à disposition un véhicule d'entreprise, nous avons plaisir à être à vos côtés pour analyser la situation et trouver la meilleure manière de faire.

Télétravailler sereinement

Avant le printemps 2020, peu d'entreprises proposaient le télétravail, peu d'employés bénéficiaient de ce statut. Pas habitués à cette manière de travailler, les employeurs estimaient la mise en place du télétravail contraignante dans l'organisation d'une entreprise.

Soudain, des mesures sanitaires exceptionnelles obligent les employés à effectuer du télétravail; certes, le changement réalisé dans la précipitation a été laborieux, peu de directives étaient émises pour cadrer cette nouvelle façon de travailler. Chacun a essayé d'y mettre de la bonne volonté pour arriver à maintenir la qualité des services et des contacts. Tout n'a pas été parfait, mais les entreprises ont appris beaucoup par cette expérience.

Le "presque retour à la normale" pose un certain nombre de questions : des salariés souhaitent poursuivre ce mode de travail, des entreprises réfléchissent à régler convenablement les rapports entre employeur et collaborateur.

Le télétravail offre des avantages non négligeables, mais il engendre également son lot de désagréments.

Travailler à domicile implique une certaine discipline : apprendre à être autonome, avoir un bon sens de l'organisation, savoir résister à la tentation de la distraction, éviter une surconnexion. De plus, l'éloignement des collaborateurs génère un frein au maintien du lien social et au renforcement de la culture d'entreprise.

Mise en place

Pour profiter efficacement des privilèges du télétravail, il est donc impératif d'établir un cadre clair, défini conjointement entre l'employeur et le télétravailleur. Quelques points doivent initialement être validés ensemble et cumulativement :

- définir si le poste est éligible au télétravail;
- évaluer si le travail fourni dans l'entreprise peut être effectué efficacement à distance;
- vérifier l'intérêt du collaborateur à télétravailler;
- identifier les outils et ressources nécessaires pour travailler sereinement à domicile (téléphone, ordinateur, connexion Internet, logiciel) et valider si la mise en place est adéquate.

Il est conseillé de mettre en place le télétravail pendant une période d'essai et de déterminer à son terme si le fonctionnement est optimal pour l'entreprise et le collaborateur.

Suivi du télétravail

Bien entendu, le télétravail n'est pas un passeport de liberté; il est important de définir des règles afin de conserver une relation professionnelle respectueuse entre les collaborateurs à distance et l'entreprise :

- déterminer les jours impératifs de présence au sein de l'entreprise (réunions, collaboration); idéalement, accorder 1-2 jours de télétravail par semaine est optimal pour des postes entre 80 et 100%;
- évaluer l'autonomie du collaborateur et l'efficacité de sa collaboration avec l'équipe;
- délimiter les responsabilités et les obligations du télétravailleur (organisation, horaire, soin du matériel, etc.);
- à moyen terme, évaluer la qualité et la régularité des interactions entre le collaborateur et son équipe, son responsable ou la direction.

Objectivement, il est nécessaire de tester le télétravail pour établir si ce statut hybride (entre présentiel et distanciel) est opportun pour chacune des parties. Le dialogue et des règles clairement établies sont indispensables pour éviter des situations ingérables.

Volontairement, nous n'avons pas abordé le sujet de la "sécurité" des données du poste de travail et des connexions à distance. La gestion de la digitalisation de l'entreprise n'a également pas été évoquée.

En conclusion, la réussite de la mise en place du télétravail au sein d'une entreprise nécessite une adaptation ou une remise en question globale du management ainsi que des processus de travail.

QUELQUES AVANTAGES

Pour l'entreprise

- réduction de l'absentéisme et des retards
- accroissement de la compétitivité et de la motivation
- augmentation de la flexibilité des ressources humaines (possibilité de recruter dans une zone géographique plus large)
- garantie d'accessibilité par l'utilisation d'outils adéquats

Pour le télétravailleur

- réduction ou suppression du temps des trajets domicile-bureau
- gain de productivité et d'autonomie
- accroissement de l'efficacité et de la concentration (moins de sollicitations ou d'interruptions)
- amélioration de la qualité de vie (diminution du stress occasionné par les transports ou les bureaux open-space)

SALAIRES

Accompagnement dans la gestion du personnel et des salaires

Une entreprise qui emploie du personnel est astreinte à établir différentes formalités : le paiement des salaires, l'établissement des certificats de salaire, les décomptes de charges sociales et la gestion complète du personnel.

Afin de soulager votre gestion administrative, vous pouvez nous déléguer le traitement des salaires de votre entreprise. Par exemple, avec une délégation complète de la gestion des salaires, vous ne validez que les ordres de paiement.

Les compétences de notre équipe dans le domaine de ressources humaines garantissent une assistance dans les procédures suivantes :

- traitement des salaires (calcul et saisie)
- administration des rapports de travail (contrats, certificats, règlements, CCT)

- engagement et licenciement
- assurances, décomptes de charges sociales et certificats de salaire
- gestion des absences (maladie, accident, maternité -paternité, militaire) et décompte des indemnités
- gestion de l'impôt à la source
- paramétrage de la comptabilité salaire.

Pour vous accompagner, mafidu.com vous suggère trois options décrites ci-dessous.

N'hésitez pas à nous contacter afin de déterminer quel accompagnement vous convient le mieux dans la gestion de votre entreprise.

RESSOURCES HUMAINES

SUPPORT

mafidu.com accompagne ses clients dans les défis qui relèvent de leur gestion RH, qu'il s'agisse du paramétrage du logiciel, d'un blocage technique nécessitant un complément de formation ou d'une situation particulière appelant une analyse ou un conseil.

INSTALL

mafidu.com accompagne votre service RH dans le paramétrage et la maîtrise du logiciel de gestion RH. Afin de rendre plus aisée la mise en place, nous proposons une formation pour se familiariser avec les outils.

OPTIMAL

Externalisez entièrement la gestion de vos ressources humaines : mafidu.com assure l'administration et le traitement des salaires ainsi que le paramétrage complet de votre logiciel comptable, en collaboration avec vous.

CCT du secteur artisanal fromager et de transformation laitière

Une CCT (convention collective de travail) est un accord entre des employeurs/associations d'employeur et des associations de travailleurs; elle régit les conditions de travail et les rapports entre employeur et employé. La CCT garantit des conditions minimales, impose certaines obligations réciproques et prescrit une clause de paix sociale entre les parties contractantes pendant une durée limitée.

A partir du 1^{er} janvier 2022, une nouvelle CCT s'applique à toutes les entreprises membres de FROMARTE (artisans suisses du fromage), de la BEBV (Union des paysans bernois) et de la ZMP (Fédération des producteurs de lait de Suisse centrale). En font

partie des entreprises exerçant principalement les activités telles que la transformation de lait, la fabrication et affinage de fromage et de produits laitiers, ainsi que le commerce de gros et de détail de fromage et de produits laitiers.

Afin de maintenir la paix du travail et de garantir un soutien mutuel dans les défis du secteur artisanal fromager, l'application de cette nouvelle convention renforcera les prescriptions déjà en vigueur avec l'application de la loi. En effet, la CCT et la loi ne s'opposent pas, mais se complètent.

Nous sommes naturellement à disposition pour toute question dans l'application de cette nouvelle CCT.

Bonus ou gratification ♦ quand facultatif devient obligatoire

Un bonus est une prestation versée en complément du salaire, mais il n'est pas explicitement défini par la loi. Il est donc nécessaire de déterminer sa nature et ses conditions d'octroi. Selon la jurisprudence, il existe trois grandes catégories :

1. Le bonus est **un salaire variable** s'il remplit les conditions de l'art. 322/322a CO et est clairement déterminé dans les conditions du contrat de travail; par exemple, lorsqu'une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires du résultat de l'entreprise est attribuée au travailleur, ce bonus ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur. Ce bonus reste acquis au travailleur tant que les conditions sont remplies.

Par contre, si le bonus est une rétribution spéciale versée par l'employeur lors de certaines occasions, il est alors considéré comme une gratification selon l'art. 322c CO. Le montant n'est pas déterminé à l'avance et il dépend du bon vouloir de l'employeur. Cette gratification peut avoir deux propriétés différentes :

2. Elle a été **convenue contractuellement** mais sans montant défini; l'employeur est tenu de verser cette prestation mais garde une certaine liberté dans la fixation du montant. Le travailleur a obligatoirement droit à ce bonus.
3. Elle a un **caractère facultatif** car ni son montant, ni son principe n'ont été définis à l'avance; l'employeur peut fixer le montant à sa guise en spécifiant la nature exceptionnelle de son attribution. L'employé ne peut pas prétendre à un droit régulier.

ATTENTION : dans cette catégorie, la gratification peut devenir obligatoire si elle a été versée sans réserve de son statut facultatif (avec une précision "à bien plaisir") pendant au moins trois ans de suite.

Afin d'éviter la requalification de la gratification en salaire variable dû et de conserver son caractère facultatif, il est conseillé de :

- définir une réserve explicite dans le contrat de travail indiquant qu'il s'agit d'une prestation exceptionnelle qui n'engage aucune obligation quant à son montant, son principe et sa régularité;
- indiquer cette réserve lors de chaque versement;
- renoncer au versement, ne pas se sentir obligé de payer pour des raisons explicites (mauvais résultats de l'entreprise ou performances professionnelles insuffisantes);
- éviter d'attribuer un bonus trop important en comparaison avec le salaire de base afin de garantir son caractère accessoire.

Dans tous les cas, le bonus et la gratification sont considérés comme **un salaire déterminant** sur lequel les cotisations sont prélevées.

Nous constatons régulièrement une confusion dans la gestion des bonus ou des gratifications, car ils résultent de l'interprétation de la loi. Toutefois, en respectant quelques consignes, il est possible de clarifier le traitement de ces prestations.





Digitalisation ♦ nous nous adaptons

Depuis de nombreuses années, nous adaptons notre système de travail aux nouvelles technologies. Nous nous efforçons de soutenir nos administrations en travaillant directement sur leur système en version cloud. En effet, depuis que l'administration fiscale vaudoise a introduit le téléversement électronique de la déclaration d'impôt, nous nous sommes adaptés au système et avons totalement digitalisé ce secteur.

Depuis, nous avons entamé une transformation au sein de notre bureau afin de mettre en place la structure informatique adéquate. Aujourd'hui, tous les décomptes TVA, décomptes des assurances sociales, certificat des salaires, etc. sont établis en ligne et gérés sans papier. Avec notre partenaire informatique, nous mettons en place un système de partage de dossiers afin de diminuer au maximum les envois par courriels et les transferts de fichiers virtuels avec nos clients.

Durant ces dernières années, nous avons testé divers programmes comptables, gestion de facturation automatique liée à la production ou à la préparation des commandes. Nous constatons que l'intelligence artificielle (IA) peut aussi être mise en place auprès d'entreprises de petite taille. Des activités telles que la saisie des factures fournisseurs se transforme et s'automatise par le scannage des documents.

Aujourd'hui, nous commençons à implémenter ce genre de système chez nos clients. Nous constatons qu'avec notre soutien dans la mise en route et la formation, **ces nouvelles manières de travailler sont utiles pour les entrepreneurs.**

Bien entendu, ces changements demandent une certaine agilité de notre part pour vous accompagner dans ces processus. Nous nous adaptons aux besoins et souhaits des entrepreneurs qui, pour certains, n'ont pas le désir ni les ressources à l'interne pour tout exécuter. Régulièrement, nous travaillons d'une façon hybride, c'est-à-dire que nos clients exécutent une partie de la comptabilité et de notre côté, nous leur apportons notre soutien ou nous effectuons une autre partie des travaux, tels que gestion des salaires, vérification et soutien comptable, finalisation des décomptes TVA, etc.

Cette manière de travailler est très enrichissante tant pour l'entrepreneur que pour nous. A chaque fois, notre équipe se réjouit d'avoir l'occasion de faciliter la vie de nos clients ou simplement de les soulager du poids de certaines tâches; ainsi ils peuvent se concentrer sur les points forts de leur activité et augmenter leur potentiel dans leur domaine de compétence.

Prestations complémentaires AVS/AI, argent non déclaré et héritiers

Le 2 juillet dernier, le Tribunal fédéral a arrêté un jugement en appliquant le délai de prescription le plus long en matière pénale.

De mars 2003 à avril 2016, un contribuable zurichois a encaissé des prestations complémentaires AVS/AI ainsi que le remboursement des frais de maladie et d'invalidité tout en ayant un compte non déclaré relativement bien fourni. Ses deux enfants ont accepté l'héritage. L'institution d'assurances sociales a exigé auprès des héritiers le remboursement intégral des prestations touchées à tort.

Le Tribunal fédéral donne raison à l'institution d'assurances sociales et confirme que, dans ce cas, il y a une fraude pénale qui permet un délai de prescription de 15 ans.

Le Tribunal fédéral confirme également le principe de la succession universelle en droit successoral. Il cite "les héritiers acquièrent l'héritage dans son ensemble au décès du testateur de droit; sous réserve des

exceptions légales, les biens et les créances sont automatiquement transférés aux héritiers et les dettes du testateur deviennent des dettes personnelles des héritiers à son décès. Les héritiers deviennent des successifs universels du testateur, le transfert ayant lieu de la même manière que les droits et obligations existaient avec le testateur."

Il précise que les droits et obligations hautement personnels inextricablement liés à la personne du testateur ne sont pas transférés aux héritiers. Par exemple, les amendes pour fraude en matière fiscale sont non transférables.

Dans son arrêt, le Tribunal fédéral précise que le délai de prescription pénale plus long est déterminant si la demande de remboursement est "dérivée d'une infraction pénale". L'obligation de remboursement a pour but de rétablir l'ordre juridique.

Source : TF, 2.7.2021 9C 321/2020

Impôt mondial minimal des entreprises fixé à 15%

En juillet dernier, le G7 a signé un accord qualifié d'historique concernant un impôt mondial minimum d'au moins 15%. A ce jour, 140 pays membres de l'OCDE ont ratifié cet accord. Selon les informations du SECO du 8 octobre dernier, il est prévu d'introduire des règles d'imposition échelonnées. Cela permettra à des pays comme le nôtre d'adapter ses lois en tenant compte du processus législatif en vigueur. L'OCDE prévoit l'introduction de cette règle

pour le 1er janvier 2023. En suivant le processus législatif, la Suisse ne pourra pas respecter cette échéance.

Cet impôt mondial minimum concernera les multinationales. Nous espérons que nos PME traditionnelles ne seront pas trop péjorées par cette future révolution fiscale internationale.

TVA et association ♦ seuil non imposé

Dès qu'une association sans but lucratif et gérée bénévolement atteint un chiffre d'affaires de CHF 150'000, elle doit s'assujettir à la TVA. Pour rappel, une entreprise exerçant une activité commerciale est assujettie dès CHF 100'000.

Lors de l'analyse de la limite de CHF 150'000 de chiffre d'affaires, les prestations exclues de l'impôt comme les cotisations, les droits d'entrée à une manifestation culturelle ou sportive, les contributions Jeunesse+Sport, les prestations de formation, etc. ne sont pas comprises.

Les associations soumises à la TVA peuvent tenir leur comptabilité en utilisant le système du taux de dette fiscale nette. Cette méthode permet une simplification de la comptabilisation. En effet, le choix de la méthode de TVA peut grandement impacter le temps de traitement administratif.

Actuellement, le projet d'augmenter le seuil d'assujettissement à la TVA à CHF 200'000 pour les associations à but non lucratif est en cours d'évaluation par le Parlement.

Mariage pour tous ♦ régimes matrimoniaux

Dès le 1^{er} juillet 2022, il ne sera plus possible de contracter un partenariat enregistré. Tous les couples pourront opter pour le mariage.

En effet, le Conseil Fédéral a fixé au 1^{er} juillet 2022 la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi "Mariage pour tous" qui a été plébiscitée par le peuple lors de la votation de septembre dernier.

La conversion du partenariat enregistré se fera par simple déclaration écrite à l'Officier d'état civil. Les couples ayant déjà un contrat de "partenariat enregistré" pourront sans autre le conserver.

Sans demande particulière, à l'instar des contrats de mariage actuels, c'est le régime de la participation aux acquêts qui s'appliquera. De même qu'aujourd'hui, les couples pourront établir un contrat de mariage de "communauté de biens" ou de "séparation de biens".

Pour rappel, il existe trois régimes matrimoniaux en Suisse.

La participation aux acquêts

En principe, les époux ont du patrimoine séparé, dit "biens propres" qu'ils apportent au mariage ou acquièrent par héritage. Lors de la dissolution du régime matrimonial, en général quand survient un décès ou un divorce, les économies réalisées durant le mariage, dit "les acquêts", sont partagées à parts égales entre les époux; chacun reprenant ses biens propres.

La communauté de biens

Dans ce régime, il y a trois catégories de biens : les biens de chaque époux et les biens communs.

La communauté universelle s'applique à tous les biens et revenus qui ne sont pas reconnus comme biens propres.

La séparation de biens

Chaque conjoint dispose de ses biens propres. Si un époux allègue qu'un bien lui appartient, il doit en apporter la preuve. A défaut de cette preuve, le bien est présumé appartenir en copropriété entre les deux personnes.

Le régime ordinaire appliqué en Suisse est la participation aux acquêts : cela veut dire que lors d'un mariage, ce régime est appliqué sans autre.



Modification de la participation aux bénéfices "acquêts" par contrat de mariage

Régulièrement, lors des réflexions et analyses de planification successorale, des contrats de répartition des bénéfices dits "acquêts" sont proposés. L'article 216 du Code civil n'émet aucune restriction. Par exemple, les époux peuvent, par contrat, s'attribuer mutuellement les acquêts ou une répartition différente de cinquante pourcent ou encore fixer des règles d'évaluation.

Il en est de même pour les biens propres : par contrat de mariage les époux peuvent convenir que des biens d'acquêts affectés à l'exercice d'une profession ou à l'exploitation d'une entreprise font partie des biens propres.

L'article 217 du Code civil prévoit qu'en cas de dissolution du régime pour cause de divorce ou de séparation de corps, les clauses qui modifient la participation légale au bénéfice ne s'appliquent pas, à moins que le contrat de mariage ne prévoie expressément le contraire.

Chaque situation de famille étant différente et particulière, nous vous encourageons à vous questionner et vous renseigner. Avec plaisir nous sommes à vos côtés pour en parler et vous accompagner dans la réflexion.

mafidu.com

une équipe engagée, compétente qui apporte une valeur additionnelle à ses clients

ENGAGEMENT

C'est grâce à l'engagement de toute l'équipe que mafidu.com est à même de fournir des conseils et services de qualité : **fiabilité, proactivité, valeur ajoutée.**

Plus qu'un fournisseur, mafidu.com est un véritable partenaire qui s'implique et s'engage pour ses clients.

FORMATION

Etant persuadés de la pertinence d'une formation de haut niveau pour offrir des compétences et une expertise pointues, nous encourageons la **formation continue** de nos collaborateurs.

Nous formons des **apprentis** et participons activement à tout souhait de perfectionnement supérieur de la part de nos collaborateurs.

VALEUR

Nos collaborateurs ont été recrutés avec soin : expert fiduciaire, expert réviseur, comptable breveté, spécialiste fiscal, spécialiste en ressources humaines mais aussi personnel dédié à l'accueil, à l'organisation et à la bonne gestion des dossiers.

Chacun a pour mission d'apporter sa valeur pour le déploiement quotidien de nos activités.



ASSURANCES SOCIALES 2022

► en rouge, les modifications 2022

Cotisations paritaires AVS/AI/APG des employés

Les cotisations dues sur les salaires sont fixées à **10,6%** (5,3% à la charge de l'employé), soit :

- AVS : 8,7% (4,35% à la charge de l'employé)
- AI : 1,4% (0,7% à la charge de l'employé)
- APG : 0,5% (0,25% à la charge de l'employé)

Début des cotisations : dès le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire

Fin des cotisations : le mois qui suit la retraite (femme: 64 ans, homme: 65 ans)

Cotisations rentiers AVS : franchise de CHF 1'400 par mois ou CHF 16'800 par an

Salaires de minime importance : activité accessoire de max. CHF 2'300 par année, avec le consentement de l'employé et l'employeur, peut ne pas être soumis aux cotisations AVS.

Cotisations paritaires AC (chômage) des employés

Les cotisations dues sur les salaires sont fixées à :

- 2,2% (1,1% à la charge de l'employé), le plafonnement est fixé à CHF 12'350 mensuel, soit CHF 148'200 annuel.
- 1% (0,5% à la charge de l'employé) de cotisation de solidarité perçue sur la totalité du salaire qui dépasse CHF 148'200 par an.

Cotisations PC familles

(salarié et indépendant occupés dans le Canton de Vaud)

Les cotisations dues sont fixées :

- **pour les salariés** : à 0,12% (0,06% à la charge de l'employé) du salaire soumis à l'AVS;
- **pour les indépendants** : à 0,06% du revenu annuel soumis à l'AVS.

Prestations AVS

Par mois (CHF)	2020	2021-2022
Rente AVS minimale	1'185	1'195
Rente AVS maximale	2'370	2'390
Rente AVS max de couple	3'555	3'585

mafidu.com

votre partenaire fiduciaire

mafidu.com fiduciaire sa

route de Moudon 7

1410 Thierrens

☎ 021 905 20 20

✉ contact@mafidu.com

www.mafidu.com

Cotisations AVS/AI /APG des indépendants

Elles sont fixées à **10%** du revenu; lorsque le revenu est compris entre CHF 9'600 et CHF 57'400, la cotisation est réduite selon un barème dégressif.

Si le revenu est inférieur à CHF 9'600 ou qu'il y a une perte, la cotisation est de CHF 503 par année.

2^e pilier – régime obligatoire

Montant en CHF	2020	2021-2022
Salaire annuel minimum	21'330	21'510
Déduction de coordination	24'885	25'095
Limite supérieure salaire annuel	85'320	86'040
Salaire coordonné maximal	60'435	60'945

Déduction fiscale 3^e pilier a

Montant maximum (CHF)	2020	2021-2022
Affilié à un 2 ^e pilier	6'826	6'883
Non affilié à un 2 ^e pilier	34'128	34'416

Allocations familiales

Montants mensuels (CHF)	Vaud	Fribourg
Alloc enfant (1 ^e et 2 ^e enfant)	300	265
Alloc enfant (dès le 3 ^e enfant)	340	285
Alloc formation prof. (1 ^e et 2 ^e enf)	400	325
Alloc de formation prof. (dès le 3 ^e enf)	440	345
Alloc de naissance ou d'adoption	1'500	1'500

Prestations en nature des salariés

Montant en CHF	2008-2021
Déjeuner	3.50
Dîner	10.00
Souper	8.00
Logement	11.50
Total journalier	33.00
Total mensuel	990.00



Notre équipe vous souhaite de belles fêtes et une bonne année 2022