



edito

Récemment, un éminent professeur de droit me confiait que de toutes les professions, celle qui l'énervait le plus était "les comptables". Rigides selon lui, ils parlent un langage qu'il ne comprend pas, ce qui est stressant.

En effet, comme bien des métiers, nous utilisons des termes spécifiques et travaillons sur des thèmes sensibles. A travers les chiffres de l'entreprise, ses recettes et dépenses, ses dettes et son patrimoine, ce sont toutes les actions et interactions des hommes et des femmes qui travaillent dans l'organisation qui sont traitées. En faisant parler les chiffres, les bilans et comptes de résultats racontent des décisions, des réussites ou des échecs, voire des doutes et des peurs. Lorsque nous abordons la comptabilité, les salaires, les budgets, la fiscalité ou les différents contrôles, nous traitons également de notre rapport à la loi et à nos règles de société. Il en est de même pour des sujets tels que la création ou la transmission d'entreprise, la retraite ou une succession. A chaque interaction, des émotions s'invitent dans la discussion.

Nous nous transformons alors en magiciens et jonglons avec les chiffres et tous les sujets délicats que ces derniers suscitent. Nous décortiquons et traduisons les données en fonction des besoins. Chaque fois, c'est une relation particulière qui s'installe entre l'équipe et nos clients. Avec le temps, la confiance s'instaure et nous apportons un éclairage nouveau sur la situation.

Nous avons à cœur d'avoir une relation privilégiée avec nos clients. Chaque collaboratrice et collaborateur a envie de bien faire et d'apporter le meilleur de lui-même.

Dans chaque mandat, nous veillons à faire de notre mieux, à réfléchir, à analyser les informations et à restituer le travail de la manière la plus simple possible. Ceci d'une manière qui semble simple, sans perdre l'essence et la signification fondamentale. Cet exercice intellectuel demande une connaissance approfondie du sujet. Il est beau car il se fait au service de nos clients.

Il est essentiel que la personne avec laquelle nous nous impliquons ait le sentiment de comprendre et d'être impliquée dans la réflexion. C'est une des raisons pour lesquelles nous souhaitons être « **partenaires** » avec nos clients. Ceci implique une véritable coopération. Nos clients partagent des idées, des questionnements, des défis. De notre côté, nous visons l'excellence à chaque interaction. Que ce soit dans l'écoute des besoins, la recherche et l'implémentation de solutions ou l'échange, il nous tient à cœur que chaque étape soit effectuée en collaboration avec nos clients sans l'arrogance de « celui qui sait ».

Nous avons choisi ce métier de fiduciaire car nous aimons chercher des solutions, nous aimons les lois et les chiffres et surtout nous aimons comprendre nos clients. Rechercher l'excellence dans notre métier, c'est commencer par écouter attentivement

Les articles du mafidu.infos sont le fruit d'un travail d'équipe et d'un effort de formation continue et de recherche.

Notre objectif est d'offrir à nos clients des informations et des mises à jour de qualité.

Merci à chacune et chacun pour son implication dans ce travail.

pour comprendre les personnes avec qui nous interagissons.

Certains de nos clients sont en partenariat avec nous depuis 20 ans. Nous leur sommes reconnaissants de cette fidélité et faisons le maximum pour être loyaux et présents en toute occasion.

Régulièrement, nous effectuons des travaux de petites fourmis qui ne se remarquent pas ou qui semblent sans importance. Un grand nombre de réflexions ou d'exigences ne sont pas visibles de l'extérieur. Cependant, c'est ce qui nous permet de viser cette excellence, à chaque instant.

Nous nous réjouissons de continuer sur ce chemin et sommes reconnaissants de votre fidélité.

Véronique Delessert Pernet, directrice

20 mafidu.com
votre partenaire fiduciaire
ANS

2024 marque les 20 ans de mafidu.com. C'est une étape importante de notre histoire, faite de relations de qualité et de confiance mutuelle. Notre engagement : poursuivre cette aventure à vos côtés, en offrant toujours le meilleur de nous-mêmes.

Une année qui s'annonce sous le signe du partage avec notre fidèle clientèle.



L'excellence est un art que l'on n'atteint que par l'exercice constant. Nous sommes ce que nous faisons de manière répétée. L'excellence n'est donc pas une action mais une habitude.

Aristote

Rubrique Entreprises

Changement de programme comptable et de gestion : passer le cap sans écueil ou mise en péril de l'entreprise

Changer le système de gestion comptable est une étape importante pour une entreprise. Il est essentiel de le faire de manière planifiée et structurée pour éviter de mauvaises surprises.

Les raisons pour changer de système de gestion comptable peuvent varier en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. Très souvent, elles sont liées à l'obsolescence, à la complexité croissante des opérations ou aux besoins d'amélioration de l'efficacité et du suivi financier.

Voici quelques étapes clés pour réussir cette transition :

1) Evaluation des besoins et objectifs

Identifier les raisons et les objectifs à court, moyen et long terme.

Évaluer les besoins spécifiques liés à l'entreprise en matière comptable, gestion, taille et secteur d'activité.

2) Choix d'un nouveau programme

Rechercher et comparer les différentes solutions et logiciels.

Si possible, impliquer l'équipe comptable afin de connaître leurs besoins et leurs commentaires.

3) Planification du changement et communication

Définir les différentes étapes et établir un plan détaillé de l'implémentation. S'assurer d'avoir à disposition toutes les ressources nécessaires en personnel, en temps et en compétence technique.

4) Adaptation des processus internes

Lors de ce genre de changement, il est essentiel de prendre le temps nécessaire afin d'adapter les processus et veiller à ce qu'ils soient communiqués et bien compris par le personnel.

5) Formation du personnel

S'assurer que l'équipe soit formée et prévoir du temps pour que le personnel s'adapte au nouveau système. Cette étape peut prendre du temps.

6) Mise à jour des données et migration

S'assurer que les données et informations comptables sont correctement migrées vers le nouveau système. Cette étape est essentielle pour éviter la perte d'informations importantes.

7) Tester le système

Il est nécessaire d'effectuer divers tests et contrôles afin de s'assurer que tout fonctionne correctement.

8) Surveiller le fonctionnement

Vérifier et surveiller l'impact du nouveau système sur le fonctionnement de l'entreprise.

Si besoin, prendre le temps nécessaire pour adapter les processus internes.

9) Si besoin, faire appel à des experts

Le soutien d'un comptable expérimenté peut s'avérer très utile.

Régulièrement, nous constatons que la planification en ressource « temps » et « coûts » a réservé des surprises. En effet, l'implémentation d'un nouveau système se réalise en même temps que le travail courant, qui ne peut pas être délaissé. Tout changement dans une entité implique un temps important lié à la formation des équipes et aux tests de fonctionnement.

Un nouveau système de gestion mal maîtrisé par les équipes peut mettre en péril l'entreprise. Imaginez : des heures facturables et des matières premières non prises en compte dans des factures finales de chantiers, des travaux en cours effectués sur des chantiers non identifiables, des factures à encaisser non identifiées et ne bénéficiant d'aucun rappel ou encore l'enregistrement des heures de travail ne permettant pas de générer les salaires ou le calcul des salaires effectué de manière erronée, etc... Les écueils peuvent être disparates et nombreux.

En résumé, changer de programme comptable et de gestion est un défi. Cependant, avec une planification minutieuse, une communication efficace et un suivi rigoureux, les risques peuvent être minimisés et les avantages maximisés.

Nous avons à cœur d'accompagner nos clients dans ces démarches. Notre expérience nous permet d'intervenir à toutes les étapes du processus et même de rattraper une situation très complexe.

Rubrique Entreprises

TVA – Relèvement des taux au 1er janvier 2024

Le 25 septembre 2022 le peuple Suisse avait accepté l'arrêté fédéral sur le financement additionnel de l'AVS par le biais d'un relèvement de la TVA. La Confédération a mis en application la modification des taux de TVA qui aura un impact sur le système de gestion des entreprises et également auprès des consommateurs.

À partir du 1er janvier 2024, les taux de TVA seront les suivants :

- Taux normal = 8.1% au lieu de 7.7%
Pour la plupart des transactions
- Taux réduit = 2.6% au lieu de 2.5%
Pour les biens de première nécessité
- Taux spécial hébergement = 3.8% au lieu de 3.7%

Les taux de la dette fiscale nette (TDFN) ont aussi augmenté :

2023	2024
0.1%	0.1%
0.6%	0.6%
1.2%	1.3%
2.0%	2.1%
2.8%	3.0%
3.5%	3.7%
4.3%	4.5%
5.1%	5.3%
5.9%	6.2%
6.5%	6.8%

«L'ordonnance de l'AFC sur la valeur des taux de la dette fiscale nette par branche et activité» précise les nouveaux taux pour chaque branche.

Quel taux appliquer ?

Pour déterminer le taux de TVA à appliquer, il faut prendre en compte **le moment où la prestation de service/livraison de biens a été effectuée.**

Par exemple, une prestation réalisée en décembre 2023 sera facturée en janvier 2024 avec l'ancien taux.

Lorsqu'une facture comprend des travaux effectués durant les années 2023 et 2024, il sera nécessaire de séparer les prestations pour appliquer le bon taux de TVA à chaque prestation.

Il est impératif de mentionner les dates auxquelles les activités ont été fournies pour facturer des prestations à l'ancien taux en 2024.

Une demande d'acompte facturée en 2023 pour une exécution en 2024 indiquera le nouveau taux de TVA. Il en va de même pour la facturation d'abonnement et de contrat d'entretien.

En aucun cas, la date de facturation ou de paiement n'impacte le choix du taux TVA.

Lorsque vous récupérez l'impôt prélevable sur une facture, le taux indiqué fait foi pour votre comptabilité même s'il n'est pas correct. Vous ne pouvez pas récupérer 8.1% de TVA si c'est mentionné 7.7% sur la facture.

Comment se préparer ?

Afin d'anticiper au mieux ce changement de taux, nous vous recommandons de mettre à jour et de tester votre programme de facturation avant la fin de l'année. La plupart des programmes comptables proposent une mise à jour automatique des taux de TVA. Cependant, il est nécessaire pour une entreprise de pouvoir identifier la période d'exécution des prestations afin d'appliquer le bon taux de TVA. Dans le doute, une prestation facturée en 2024 impliquera l'application du nouveau taux de TVA.

Nous sommes à votre disposition pour contrôler ou faire les modifications nécessaires sur vos différents programmes.



Augmentation de l'âge de la retraite des femmes

Le 25 septembre 2022, le peuple suisse a accepté la modification de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants par l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes.

Dès 2024, l'âge de référence de la retraite s'élève désormais également à 65 ans pour les femmes. Ainsi il y a une harmonisation de l'âge de la retraite pour tous.

Toutefois, les femmes nées entre 1961 et 1964, dites de la *génération transitoire*, bénéficieront d'un supplément à vie, pour autant qu'elles ne demandent pas de recevoir la rente de manière anticipée (c'est-à-dire avant l'âge légal).

Ce supplément sera calculé en fonction du revenu an-

nuel moyen (plus élevé pour les bas revenus que pour les hauts) et de l'année de naissance.

Le relèvement de l'âge de référence s'effectuera de manière progressive à partir du 1er janvier 2025, en quatre étapes et par palier de 3 mois.

Année de naissance	Nouvel âge de la retraite
1961	64 ans et 3 mois
1962	64 ans et 6 mois
1963	64 ans et 9 mois
1964	65 ans

Rubrique Fiscalité

Déductions pour l'impôt fédéral direct

Pour la première fois depuis 11 ans, les barèmes et déductions ont été adaptés pour la période fiscale 2023. Le taux d'imposition sur le revenu est progressif. C'est-à-dire qu'une élévation des revenus entraîne également une hausse du taux d'impôt. La plupart des salariés ont bénéficié d'une adaptation de leur salaire au coût de la vie. Avec une charge fiscale plus élevée et l'augmentation générale des prix, le pouvoir d'achat réel n'a pas évolué.

La Direction Fédérale des Finances (DFF) a pris des mesures afin de compenser les effets de ce phénomène dit de la progression à froid. Nous listons ci-après quelques augmentations de déductions de l'impôt fédéral direct (liste non exhaustive) :

Déduction sur la solde des sapeurs-pompier

Une partie de la solde reçue pour les sapeurs-pompier est exonérée d'impôt. En 2024 le montant exonéré va augmenter à CHF 5'300.-. Tandis qu'en 2023 le montant exonéré est de CHF 5'200.- et pour l'année 2022 à CHF 5'000.-.

Exonération du gain des jeux de loterie

Lorsque vous gagnez à un jeu de loterie, à un concours ou autres jeux d'argent, un impôt sur le revenu peut être prélevé en fonction du montant gagné. Deux catégories de jeux sont présentées ci-dessous :

- Pour les jeux d'argent de grande envergure, par exemple les jeux de la Loterie Romande, si vous gagnez moins de CHF 1'056'600.- en 2024, vous ne paierez pas d'impôt sur le revenu pour ce gain. Pour l'année 2023, le montant maximum qui vous permettra de ne pas payer d'impôt sur le revenu se monte à CHF 1'038'300.-. En 2022 seul le premier million de francs est exonéré d'impôt. Le gain de loterie doit être indiqué dans votre déclaration d'impôt lorsque vous dépassez les montants indiqués ci-dessus.

- Une partie des gains lors des jeux de petite envergure, par exemple le loto organisé dans votre village, peut également être exonérée d'impôt. Si vous gagnez moins de CHF 1'100.- en 2024, CHF 1'000.- en 2023 et 2022, vous ne payez pas d'impôt sur le revenu. Comme pour les jeux de grande envergure, les gains en dessus des montants indiqués ci-dessus doivent être indiqués dans votre déclaration d'impôt.

Si vous avez la chance de gagner un montant dépassant les montants exonérés cités ci-dessus, la différence entre le gain et le montant exonéré sera imposée en tant que revenu dans la déclaration d'impôt. Cependant, vous pouvez quand même appliquer une déduction. Les frais de participation à ce jeu, soit la mise de départ ou les frais du ticket de loterie, peuvent être déduits du revenu imposable.

Cotisations et versements en faveur d'un parti politique suisse

Cette déduction est accordée lorsque le parti politique répond à 3 critères :

- être inscrit au registre des partis ;
- être représenté dans un parlement cantonal ;
- avoir obtenu au moins 3% des voix lors des dernières élections au parlement d'un canton.

Une augmentation de la déduction maximum est prévue pour 2024 à hauteur de CHF 10'400.-. Pour 2023 le maximum atteint CHF 10'300.-, tandis qu'en 2022 elle se montait à CHF 10'100.-.

Déduction des frais de formation à des fins professionnelles

Vous avez la possibilité de déduire des frais de formation liés à votre profession ou à une reconversion professionnelle. Comme par exemple les frais de cours, les éventuels livres liés aux cours, les frais de transport pour aller à la formation ou encore les éventuels frais de repas pris à l'extérieur. Une déduction maximum est accordée à hauteur de CHF 12'900.- en 2024, CHF 12'700.- en 2023 et CHF 12'000.- en 2022.

Nous vous rappelons que les frais d'écolage de vos enfants ne sont pas déductibles de vos impôts. Une déduction forfaitaire par le biais du quotient familial est déjà appliquée et tient compte de ce genre de frais.

Déduction sur le revenu de l'activité lucrative du conjoint

Lorsque les époux exercent tous les

deux une activité lucrative et vivent dans le même ménage, ils peuvent bénéficier d'une déduction sur un des revenus.

Une déduction de 50% du revenu le moins élevé pourra être appliquée, au minimum CHF 8'500.- et au maximum CHF 13'900.- pour l'année 2024. En 2023, la déduction minimum atteindra CHF 8'300.- et au maximum CHF 13'600.-. Et en 2022, le minimum sera de CHF 8'100.- et le maximum à CHF 13'400.-.

Déduction pour les frais de gardes des enfants

Les conjoints avec des enfants qui travaillent tous les deux sont plus nombreux de nos jours. Afin de favoriser les parents qui doivent trouver des solutions de garde pour pouvoir se rendre à leur travail respectif, la déduction par enfant pour les frais de garde a augmenté à hauteur de CHF 25'500.- pour l'année 2024 et à CHF 25'000.- pour l'année 2023. Tandis que pour l'année 2022, la déduction se montait à CHF 10'100.-.

Pour rappel, les frais de repas de vos enfants lors des gardes ne peuvent pas être déductibles des impôts.

Déduction pour enfant

Pour chaque enfant mineur ou pour les enfants majeurs aux études au 31.12.2022, une déduction est accordée à hauteur de CHF 6'700.- par enfant en 2024, CHF 6'600.- en 2023 et CHF 6'500.- en 2022. Lorsqu'un enfant majeur termine ses études dans le courant de l'année (par exemple au 30 juin), la déduction pour enfant n'est plus acceptée. Seule la situation de l'enfant au 31 décembre fait foi pour pouvoir prétendre à la déduction.

Déduction pour les couples mariés

Une déduction supplémentaire est accordée pour les couples mariés. Comme pour la déduction pour enfant, une augmentation de CHF 100.- de plus chaque année a été observée. En effet, en 2024 la déduction est de CHF 2'800.-, en 2023 à CHF 2'700.- et pour l'année 2022 à CHF 2'600.-.

Réduction de l'impôt pour chaque enfant

La loi sur l'impôt fédéral direct prévoit une réduction de l'impôt pour chaque enfant à charge. Les couples mariés et les célibataires, veufs, séparés ou divorcés avec des enfants à charge peuvent réduire leur impôt de CHF 259.- par enfant pour l'année 2024, de CHF 255.- pour l'année 2023 et CHF 251.- pour l'année 2022.

Rubrique Fiscalité

Frais d'entretien d'immeuble fin de l'approche globale

Dans son arrêt du 23 février 2023, le Tribunal Fédéral procède à un revirement de la jurisprudence en matière de frais d'entretien d'immeuble.

L'application de l'approche dite « globale », également appelée la pratique « Dumont », provient d'un arrêt du Tribunal Fédéral du 15 juin 1973. Dans cet arrêt, le Tribunal Fédéral avait adopté une vision économique globale concernant les frais d'entretien d'immeuble. Cela consistait à considérer les frais d'entretien d'un bien immobilier négligé pendant plusieurs années comme frais augmentant la valeur de l'immeuble (non déductibles à titre de frais d'entretien) durant les 5 ans suivant l'acquisition.

Suite à l'adoption de la Loi fédérale sur le traitement fiscal des frais de remise en état des immeubles du 3 octobre 2008, le législateur a modifié l'art. 32 al. 2 LIFD (en vigueur depuis le 01.01.2010) en indiquant que les frais d'entretien d'immeubles nouvellement acquis pouvaient être déduits. Cependant, les tribunaux avaient partiellement continué à mettre en pratique l'approche globale lors de grandes rénovations assimilées à une nouvelle construction.

Suite à l'arrêt du Tribunal fédéral du 23 février 2023 n°9C_677/2021, les frais d'entretien d'immeuble lors de grandes rénovations, ne sont plus considérés dans leur globalité (selon une approche économique globale). Le Tribunal a expressément indiqué que les travaux effectués sur un immeuble devaient être examinés individuellement sur une base objective et technique. Il y a lieu de déterminer si ces coûts servent à maintenir la valeur du bien immobilier ou s'ils augmentent la valeur de l'immeuble.

Ce changement de pratique est avantageux pour les contribuables effectuant de grandes rénovations, car les travaux effectués sur des biens immobiliers nouvellement acquis peuvent en partie être déduits s'ils servent effectivement à maintenir la valeur du bien.

Quelles sont les conséquences de ce changement de pratique ?

Afin de déterminer la part de réfection et la part de plus-value, une analyse plus poussée des frais sera effectuée au cas par cas. Le contribuable doit s'attendre à devoir apporter la preuve que les frais invoqués sont bien de la réfection.

Nous vous conseillons de conserver les photos et les plans avant/après les travaux ainsi que toutes les factures. Répertoire les factures sous forme d'un tableau avec des explications des travaux par facture peut permettre d'éviter de longues discussions avec l'administration.

Nous aurons plaisir à vous accompagner dans votre planification fiscale lors d'un projet de rénovation d'un bien immobilier.

“

La confiance est le ciment invisible qui conduit les partenaires à atteindre leur but.

Bud Wilkinson



Déduction des frais professionnels, modification de la pratique

Tout salarié peut déduire, dans sa déclaration d'impôt, les frais nécessaires à l'acquisition de son revenu. Les frais de transport du domicile au lieu de travail sont déductibles dans une certaine mesure. Une déduction forfaitaire pour « autres frais professionnels » est également accordée sans justification particulière. Jusqu'à ce jour, les employés bénéficiant d'une allocation pour frais de représentation non soumise à l'impôt de la part de leur employeur ne pouvaient pas prétendre à ces déductions.

À la suite de l'arrêt du Tribunal Fédéral du 24 juillet 2023, les salariés bénéficiant d'allocation de frais forfaitaires de représentation peuvent prétendre dorénavant à une déduction pour autres frais professionnels.

En effet, lors d'un précédent arrêt, le Tribunal Fédéral avait considéré que l'allocation versée en tant que frais de représentation à un employé servait à compenser les dépenses engendrées par son activité professionnelle. Il avait donc refusé la déduction forfaitaire pour autres frais professionnels.

Depuis cet arrêt du 24 juillet 2023, le Tribunal Fédéral a changé de position et a précisé deux types de frais professionnels :

- Les frais engendrés par une intervention de l'employé au nom et pour le compte de l'employeur dont le remboursement est prévu dans un règlement de frais approuvé par l'autorité cantonale ;
- Les frais liés à la réalisation du revenu de l'employé et supportés par celui-ci ;

L'allocation pour frais forfaitaires de représentation est considérée comme un remboursement de frais engendrés par l'employé pour son employeur. Cette allocation n'est pas soumise à l'impôt. La déduction pour les autres frais professionnels peut donc être accordée.

Les pratiques de certains cantons, notamment celles du canton de Vaud sont remises en cause. Les effets d'un arrêt du Tribunal Fédéral sont immédiatement mis en exécution. Dès lors, l'administration fiscale est tenue d'appliquer cette nouvelle norme. Nous avons constaté que les offices d'impôt vaudois ont déjà accordé cet abattement, même lorsque les déclarations d'impôts ont été établies sans mentionner de déduction.

En tant que mandataire, nous vérifions les décisions de taxation de tous nos clients. Le cas échéant, nous ne manquons pas de veiller à défendre vos droits et vous accompagnons volontiers dans les démarches d'une éventuelle réclamation.



Rubrique Fiscalité

Report de frais d'entretien d'immeuble d'une année sur l'autre

L'économie d'énergie ainsi que la protection de l'environnement sont un enjeu d'actualité. Si vous envisagez de réaliser des travaux de rénovation importants sur votre bien immobilier et qu'une partie de ceux-ci sont destinés à économiser l'énergie et ménager l'environnement, vous aurez la possibilité, sous certaines conditions, de reporter l'excédent de frais sur trois périodes fiscales.

Depuis 2020, la part des frais n'ayant pas pu être déduite l'année de leur facturation parce qu'elle engendrait un revenu imposable négatif peut être reportée sur l'année suivante.

Le report d'excédent de frais n'est pas possible pour une nouvelle construction, un agrandissement d'un bien immobilier ou la transformation de locaux non chauffés en pièces chauffées (aménagement d'un sous-sol, d'un garage, de combles, etc...).

Les frais dans le but d'économiser l'énergie sont généralement indiqués et détaillés dans des notices, instructions et règlements de chaque canton. Nous vous indiquons ci-après une liste non exhaustive des frais pouvant être au bénéfice d'un report :

- Isolation thermique des sols, murs et toits ;
- Installation de sas non chauffés ;
- Remplacement du chauffe-eau ;
- Isolation thermique des conduites, robinetterie ou de la chaudière ;
- Pose d'une pompe à chaleur ;
- Raccordement à un réseau de chauffage à distance ;
- Remplacement des fenêtres (vitrage amélioré) ;
- Assainissement de cheminée lié au renouvellement d'un générateur de chaleur ;
- Mesures de récupération de la chaleur ;
- Renouvellement d'appareils ménagers (cuisinières, congélateurs, lave-vaisselle, lave-linge, etc. qui font partie de la valeur de l'immeuble)
- Etc...

Certains de ces frais sont subventionnés par la collectivité publique, vous pourrez donc déduire uniquement les coûts que vous avez assumés vous-même. La subvention doit être déduite des frais invoqués l'année de son encaissement.

Nous illustrons ces propos par un exemple :

Situation ressortant de la déclaration d'impôt déposée			
Revenus imposables avant déduction des frais d'entretien			250 000
Frais d'entretien d'immeuble			
● Frais d'économie d'énergie - villa 1	-100 000		
● Autres frais d'entretien (changement cuisine, peinture, etc.) - villa 1	-250 000		
Autres frais d'entretien - appartement 2	-50 000	-400 000	
Revenu net imposable (code 650 de la déclaration d'impôt)			-150 000
Calcul du report des frais d'économie d'énergie			
Revenu net imposable selon code 650 de la déclaration d'impôt			-150 000
Réintégration des frais d'entretien d'immeuble		400 000	
Revenu (hors frais d'entretien d'immeuble)			250 000
Déduction autres frais d'entretien (changement cuisine, peinture, etc...) - villa 1	-250 000		
Déduction autres frais d'entretien - appartement 2	-50 000		
Revenu net imposable année N			-50 000
<i>Après la déduction des frais d'entretien courants, le revenu net imposable de l'année N est négatif. Dès lors, il est possible de bénéficier du report de l'entier des frais d'économie d'énergie invoqué durant l'année.</i>			
Report des frais d'économie d'énergie non déduits durant l'année N			100 000



Nous constatons dans notre exemple que les frais d'entretien courants des bâtiments durant l'année sont supérieurs aux revenus imposables. Il n'y a pas d'avantage fiscal sur la partie excédent le revenu.

Le même calcul sera effectué pour la période fiscale suivante afin de savoir si des frais peuvent être reportés une fois de plus. Il n'est pas possible d'invoquer des frais forfaitaires pour l'immeuble concerné tout en invoquant un report de frais.

Le report des frais d'investissement destinés à économiser l'énergie et des frais de démolition en vue d'une construction de remplacement n'est possible que si ces frais ont été intégralement déclarés l'année de leur facturation. Le contribuable ne peut pas choisir l'année durant laquelle les déclarer ni le montant.

Cette possibilité accordée par nos autorités fiscales est destinée à encourager des investissements en vue d'économiser l'énergie, ménager l'environnement et remplacer certaines constructions. Les dépenses augmentant la valeur de l'immeuble sont de la plus-value et ne sont pas déductibles. Dès lors il est utile de planifier une rénovation de bâtiment, tant sur le plan immobilier, sur le plan financier que sur le plan de la fiscalité.

Nous sommes à votre disposition pour vous renseigner et, le cas échéant, vous accompagner lors de la planification fiscale de votre projet.

Rubrique Entreprises

Obligation de transmettre les certificats de salaire à l'Administration fiscale cantonale

RSE

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) repose sur la prise en compte des préoccupations sociales et environnementales par les entreprises dans leurs activités commerciales et leurs interactions avec les parties prenantes.

Une partie des PME suisses pratiquent déjà de la RSE mais ne le communiquent pas suffisamment ou ne s'en rendent pas compte.

Les articles 964a et suivants du code des obligations traitent de la transparence sur les questions non financières.

Aujourd'hui, les entreprises d'intérêt public ou qui emploient 500 personnes ou plus et dépassant au cours de deux exercices consécutifs un total du bilan de 20 millions ou un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions de francs suisses sont tenues de rédiger un rapport annuel sur les questions non financières.

Tout employeur est tenu d'établir un certificat de salaire pour chaque salarié. Depuis plusieurs années, différents cantons dont Vaud, Fribourg, Neuchâtel et le Valais ont introduit l'obligation de transmettre un exemplaire à l'administration fiscale cantonale.

Pour le canton de Vaud, le délai est fixé au plus tard le 28 février de l'année suivant la période du certificat de salaire. Fribourg a fixé un délai à mi-février.

Les certificats de salaire doivent être établis à l'aide du formulaire fédéral avec le code-barres bidimensionnel mis à disposition sur le site internet de l'AFC. En effet, toutes les informations du certificat de salaire sont enregistrées dans ce code-barres.

A Lohnausweis - Certificat de salaire - Certificato di salario

B Rentenbescheinigung - Attestation de rentes - Attestazione delle rendite

C **756.1117.4911.10** **12.10.1975** F Unentgeltliche Beförderung zwischen Wohn- und Arbeitsort
Transport gratuit entre le domicile et le lieu de travail
Transporto gratuito dal domicilio al luogo di lavoro

D **2023** E **01.01.2023** **31.12.2023** G Kantinenverpflegung / Lunch-Checks
Repas à la cantine / chèques-repas
Pasti alla mensa / buoni pasto

H  Peter Weber
Rue des Poiriers 10
1410 Thierrens

1. Lohn / Salary / Salario swiss nicht unter Ziffer 2-7 auflisten / qui ne concerne pas les chiffres 2 à 7 ci-dessous / se non da indicare sotto cifra da 2 a 7 più sotto / Rente / Rendita Nur grosser Frankenträger / Que des montants élevés / Unicamente importi elevati **50**

2. Gehaltsbestandteile **2.1** Verpflegung, Unterkunft - Pension, logement - Vitto, alloggio

Les salaires horaires doivent être versés durant les vacances

Le 30 janvier 2023, le Tribunal Fédéral a précisé sa jurisprudence en matière de paiement des vacances avec un salaire horaire.

Dans la pratique actuelle, les salariés payés à l'heure touchent une indemnité vacances calculée sur le salaire horaire brut équivalent au droit aux vacances d'un collaborateur payé au mois (par exemple, 4 semaines = 8.33%).

Dorénavant, inclure le salaire relatif aux vacances dans le salaire horaire ordinaire d'un collaborateur en invoquant une activité irrégulière de l'employé d'un mois à l'autre, sera limité à une stricte application.

L'article 329d al 1 du code des obligations indique que l'employeur doit verser un salaire durant les vacances. Il est précisé que le but de cet article est d'assurer que le travailleur est libéré de son obligation de travailler durant les vacances sans subir de désavantages financiers.

De manière impérative, l'article 329d al 2

Ils peuvent être envoyés à l'autorité cantonale par voie électronique au moyen d'un logiciel certifié SWISSDEC. Les entreprises ne disposant pas de programme salaires certifié peuvent utiliser l'application gratuite eCertificat de salaire CSI mis à disposition par la Conférence Suisse des Impôts (CSI).

Les personnes employant du personnel de maison ont également cette obligation.

Ce devoir légal fiscal est en lien avec l'envoi des déclarations d'impôt de manière électronique. Depuis de nombreuses années, le Canton de Vaud n'exige pas systématiquement l'envoi des pièces justificatives. Cette manière de faire facilite le traitement des dossiers tant auprès du contribuable que de l'administration fiscale. C'est pourquoi, il y a quelques années, le Grand Conseil Vaudois avait introduit cette directive.

Notre bureau fiduciaire est à votre disposition pour vous soutenir dans ces démarches et, le cas échéant, établir vos certificats de salaire.

La Responsabilité Sociale des Entreprises, tous concernés

Ce rapport indique des informations sur des questions environnementales. Notamment des objectifs en matière de Co2, des questions sociales, de personnel, respect des droits de l'homme et lutte contre la corruption.

A partir du 1er janvier 2024, ces entreprises seront également tenues de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD). Elles devront également établir un rapport sur les questions climatiques.

L'ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques indique que ce document devra présenter différents points spécifiques, dont le risque financier que l'entreprise encourt en raison de ses activités liées au climat, les effets de l'activité com-

merciale sur le climat ainsi que les objectifs que l'entreprise se propose d'atteindre en ce qui concerne la réduction de ses émissions directes ou indirectes de gaz à effet de serre. Il doit aussi contenir des informations sur la manière dont l'entreprise compte atteindre ces objectifs.

Bien que ces exigences ne s'appliquent pas directement aux PME, elles peuvent influencer les attentes en matière de divulgation et de transparence de la part des grandes entreprises. Il est donc important de surveiller de près l'évolution de la réglementation et de s'adapter.

Le Portail PME du SECO publie toute une série d'informations sur le sujet. Un lien vers les principes directeurs de l'OCDE existe. Cette brochure touche tous les sujets en lien avec la Responsabilité Sociétale des entreprises. Elle

propose des exemples d'application ainsi qu'un test permettant aux entreprises d'identifier les points forts et les éventuels risques liés à la responsabilité sociétale.

Les PME peuvent commencer par des actions simples et évolutives. En identifiant les différents sujets, chaque entreprise peut ensuite mettre en route des démarches concrètes. Sans aucun doute les obligations existantes aujourd'hui pour les grandes entreprises vont s'étendre. Nous encourageons les entreprises à dresser un état des lieux des mesures déjà mises en place.

indique que les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages tant que durent les rapports de travail.

Le Tribunal Fédéral avait exceptionnellement admis une dérogation à cette règle impérative lorsque l'application se révélait problématique dans les cas d'occupation irrégulière d'un salarié. Cette pratique ne pouvait être admissible qu'en remplissant les trois conditions suivantes :

- Activité irrégulière
- L'indemnité doit être expressément prévue et écrite dans le contrat de travail
- Sur chaque décompte de salaire horaire, l'indemnité vacances doit être détaillée

Le Tribunal Fédéral précise « l'activité irrégulière » en indiquant que celle-ci doit être très irrégulière et à temps partiel. Il est dès lors exclu de verser une indemnité vacances pour un emploi à plein temps.

Il précise également que le salaire concernant les vacances doit effectivement être versé lorsque les vacances sont prises.

Selon cette jurisprudence, il doit exister des difficultés insurmontables qui rendent le paiement durant les vacances pratiquement impossible. Il cite le cas de travail à temps partiel auprès de plusieurs employeurs. Cela restreint drastiquement les exceptions.

Le Tribunal Fédéral indique également que les logiciels disponibles sur le marché permettent un calcul du salaire afférant aux vacances conforme à la loi. Dès lors cette problématique ne peut plus être retenue, même dans les cas où les salaires mensuels fluctuent.

Nous encourageons vivement les employeurs de revoir chaque situation de paiement d'indemnités vacances avec le salaire horaire. Même si cet arrêt mentionne expressément les salariés à plein temps, les différents points relevés pourraient également concerner les personnes à temps partiel.

Il semble nécessaire de veiller à répondre aux critères acceptables pour continuer à verser des indemnités vacances avec le salaire horaire sous



peine de devoir payer les vacances une deuxième fois en cas de contestation de la part du salarié.

De notre côté, nous avons déjà mis en place auprès de différents clients la méthode adéquate. Nous avons examiné les possibilités existantes pour adapter les systèmes informatiques ou mettre en place un fonctionnement répondant à ce changement. Nous sommes volontiers à vos côtés pour analyser les situations et vous accompagner dans la mise en application de cet arrêt.

Incapacité de travail de longue durée

L'incapacité de travail de longue durée, maladie ou accident, a des répercussions sur l'obligation du versement du salaire, les prestations sociales, la prévoyance professionnelle et le droit aux allocations familiales.

En premier, il y a lieu de définir à partir de quand une incapacité de travail est considérée comme longue durée. Généralement, le délai d'absence de 3 mois complets consécutifs est déterminant.

Obligation du versement du salaire

Par principe, le salaire est dû en entier dans un temps limité, à condition que les rapports de travail aient duré plus de 3 mois ou soient conclus pour une durée déterminée de plus de 3 mois.

La loi ne prescrit pas la durée du temps limité pendant lequel le salaire est dû. Elle fixe toutefois un minimum de 3 semaines pendant la première année de service dès que les rapports de travail ont duré plus de 3 mois.

Des échelles déterminant le droit au salaire en fonction de l'ancienneté ont été élaborées par les tribunaux. La plus connue et couramment utilisée en suisse romande est «l'échelle bernoise» qui prévoit les durées suivantes:

Année de service	Salaire dû pendant
1ère année de service	3 semaines
2e année de service	1 mois
3e et 4e année de service	2 mois
5e et 9e année de service	3 mois
Etc.	

Lorsque l'employeur souscrit à une assurance pour perte de gain, ce dernier n'est pas tenu de verser le salaire

en entier mais seulement le complément des prestations de l'assurance à concurrence de 80% du salaire. Pendant l'éventuel délai d'attente de l'assurance, l'employeur doit également verser au minimum le 80% du salaire.

Lors de la conclusion d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, le collaborateur bénéficie d'indemnités journalières couvrant au minimum 80% du salaire pendant au moins 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs. Les indemnités journalières sont généralement versées uniquement lorsque l'incapacité de travail dépasse 20%.

Certaines branches d'activité sont soumises à des conventions collectives de travail (CCT) qui priment sur la loi. Ces conventions fixent des règles qui peuvent déroger aux principes de base de la loi en faveur des collaborateurs. La responsabilité de veiller au respect d'une telle convention incombe à l'employeur. Nous vous conseillons de vous assurer de votre obligation à respecter ce genre de disposition légale.

Cotisation à l'AVS

Les prestations des indemnités journalières, maladie ou accident, versées par l'employeur ne sont pas considérées comme du salaire. Elles ne sont pas soumises à l'obligation de cotiser à l'AVS, assurance-chômage, AI et APG. En conséquence, aucune retenue ne doit être faite à l'employé.

Prévoyance professionnelle, 2e pilier

Lors que le règlement de prévoyance de la caisse de pension le prévoit, pendant une incapacité de travail pour maladie ou accident, les cotisations à la prévoyance professionnelle du 2e pilier (LPP) cessent d'être dues par l'employeur et l'assuré après l'écoulement d'un délai d'attente fixé par l'institution, généralement de 3 mois.

Pendant la période d'incapacité de travail, la fondation prend à sa charge l'intégralité des cotisations de l'employé et de l'employeur. Elle continue à créditer uniquement les bonifications de vieillesse sur le compte de l'assuré sur la base du dernier salaire assuré.

La libération du paiement des cotisations est calculée proportionnellement au degré d'invalidité et permet à l'assuré de n'être pas pénalisé pendant son incapacité de travail.

Le droit à la libération du paiement

des cotisations s'éteint dès que l'assuré retrouve sa capacité de travail ou que l'incapacité de travail est inférieure à 40%.

Allocations familiales

En cas de maladie ou d'accident, le droit aux allocations familiales est suspendu dès le 3e mois d'absence complet qui suit le premier jour d'incapacité de travail.

En effet, pour les personnes avec activité lucrative, le salaire soumis à l'AVS détermine le droit aux allocations familiales. Nous rappelons que les indemnités journalières maladie et accident ne sont pas soumises aux charges sociales.

Dans cette situation, la responsabilité n'incombe plus à l'employeur de verser les allocations familiales. Le bénéficiaire doit alors faire les démarches pour demander le transfert du droit à l'autre parent, pour autant qu'il soit en activité lucrative salariée ou indépendante. Dans la négative, une demande d'allocations familiales pour personne sans activité lucrative peut être déposée, auprès de la caisse d'allocations familiales de son employeur pour faciliter les procédures.

Le droit aux allocations familiales reprend dès le 1er jour du mois de la reprise de travail.

Cette règle est également valable pour les congés non payés.

Licenciement

Le collaborateur bénéficie d'un délai de protection contre le licenciement pendant son incapacité de travail proportionnel à son ancienneté, soit :

- 30 jours dans la 1e année de service
- 90 jours de la 2e à la 5e année de service
- 180 jours dès la 6e année de service

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir de plus grands délais de protection.

Chaque incapacité de travail ou absence de longue durée a sa propre interprétation et particularité. Nous sommes à votre service pour vous accompagner dans les démarches à entreprendre avec les différentes assurances et vous aider dans le calcul du droit au salaire.



La prévoyance professionnelle pour les patrons, 4 bonnes raisons



La prévoyance professionnelle pour le patron d'une entreprise est un sujet souvent sous-estimé, voire négligé, cependant il revêt une importance capitale.

1) Maintien du niveau de vie à la retraite

Qui a déjà fait l'expérience de calculer ses revenus à la retraite ? Bien souvent, le calcul se fait lorsque l'entrepreneur envisage de transmettre son entreprise.

Régulièrement, nous constatons que les revenus provenant des rentes AVS, 2e et 3e piliers ne couvrent pas les besoins pour maintenir un niveau de vie souhaité.

En effet, durant les premières années qui suivent la création ou le rachat d'une entreprise, il arrive souvent que le dirigeant, par manque de liquidités, renonce à une prévoyance pour lui.

Lorsque l'on est indépendant, le deuxième pilier n'est pas obligatoire. Lorsque la structure de la société est en personne morale (SA, Sàrl), l'entrepreneur choisit son salaire et, il arrive fréquemment qu'il renonce à une part de salaire durant plusieurs années.

La rente maximale AVS s'élève à CHF 2'450 par mois et la rente maximale du plan obligatoire du 2e pilier à CHF 1'933 par mois, soit au total CHF 4'383 par mois.

Pour obtenir une rente AVS maximale, il est nécessaire d'avoir cotisé durant 44 années sur un salaire moyen de CHF 85'320. À préciser que, s'il manque des années de cotisations, la rente est réduite même si les revenus soumis durant les dernières années sont bien plus élevés que le salaire moyen.

Le plan de base obligatoire du 2e pilier assure un salaire maximum représen-

tant 300% de la rente AVS maximum, soit CHF 88'200. Le salaire dépassant ce montant ne sera pas soumis au 2e pilier et aucune cotisation n'alimentera le capital de prévoyance.

Dans notre exemple, si le salaire était supérieur à CHF 120'000, le calcul des revenus à la retraite serait identique.

2) Le produit de la vente de l'entreprise n'est pas forcément suffisant pour la retraite

Lorsque l'entrepreneur envisage la remise ou la vente de son entreprise, différents scénarios sont possibles, par exemple :

- La valorisation de l'entreprise est très élevée et les repreneurs trouvent facilement le financement ;
- La valorisation de l'entreprise est très élevée et les repreneurs n'ont pas de moyens financiers ;
- Un ou des employés souhaitent reprendre l'exploitation. Bien souvent, le prix est plus bas et le vendeur octroie un prêt afin d'aider le financement ;
- Un des enfants souhaite reprendre l'entreprise et une réflexion globale du patrimoine pourrait permettre une part en donation tout en désintéressant les frères et sœurs ;

Ces différents scénarios sont une réalité quasi quotidienne lors des transmissions d'entreprise. Très souvent, nous constatons que des revenus à la retraite trop faibles freinent considérablement les prises de décision par manque de moyen ou une mauvaise préparation.

3) Avantage fiscal

Les rachats d'années de cotisation manquantes au 2e pilier sont déductibles fiscalement.

Avoir quelques années devant soi afin de préparer la transmission d'une entreprise ouvre des perspectives intéressantes. Par exemple, des liquidités non nécessaires à l'exploitation peuvent être affectées à des rachats d'années de cotisation. La sortie de ces liquidités de l'entreprise entraîne une imposition sur le revenu privé de l'entrepreneur alors que les rachats sont déductibles fiscalement.

En résumé, avec une planification adéquate, les distributions de dividendes ou la sortie de ces réserves peuvent bénéficier d'un avantage fiscal non négligeable pour l'entrepreneur. Il faut noter qu'un délai de blocage de trois ans doit être respecté en cas de retrait du capital à l'âge de la retraite.

4) Prestation en cas de décès pour le concubin

Aujourd'hui, un grand nombre de couples vivent en concubinage. En cas de décès, ces couples sont moins bien lotis que les couples mariés au niveau des assurances sociales et du droit successoral. De nombreux règlements de caisse de pension prévoient le versement d'une rente ou d'un capital au partenaire de vie en cas de décès. Le deuxième pilier n'est pas régi par le droit successoral et n'entre pas dans le partage successoral.

En choisissant une caisse de pension dotée d'un règlement favorable au concubin, les cotisations et rachats d'années de cotisation peuvent alimenter un capital ou une rente pour le conjoint.

Régulièrement, nous abordons ces sujets de prévoyance avec nos clients car nous avons à cœur de réfléchir ensemble à tous les aspects de leur vie et d'apporter la meilleure réflexion possible en fonction de la situation.

Assurances sociales 2024

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 1er janvier qui suit le 17e anniversaire

Fin des cotisations

Le mois qui suit la retraite (femme: 65 ans, homme: 65 ans)

Cotisations rentiers AVS

Franchise de CHF 1'400 par mois ou CHF 16'800 par an

Salaire 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.

La cotisation de solidarité perçue sur la totalité du salaire qui dépasse CHF 148'200 par an est supprimée.

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)	2023	2024
Rente AVS minimale	1'225	1'225
Rente AVS maximale	2'450	2'450
Rente AVS max de couple	3'675	3'675

Cotisations AVS/AI /APG des indépendants

Elles sont fixées à 10% du revenu; lorsque le revenu est compris entre CHF 9'800 et CHF 58'800, la cotisation est réduite selon un barème dégressif.

Si le revenu est inférieur à CHF 9'800 ou qu'il y a une perte, la cotisation est de CHF 514 par année.

2e pilier – régime obligatoire

Montant en CHF	2023	2024
Salaire annuel minimum	22'050	22'050
Déduction de coordination	25'725	25'725
Limite supérieure salaire annuel	88'200	88'200
Salaire coordonné maximal	62'475	62'475

Déduction fiscale 3e pilier a

Montant maximum (CHF)	2023	2024
Affilié à un 2e pilier	7'056	7'056
Non affilié à un 2e pilier	35'280	35'280

Allocations familiales

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

Prestations en nature des salariés

Montant en CHF	2008-2023
Déjeuner	3.50
Dîner	10.00
Souper	8.00
Logement	11.50
Total journalier	33.00
Total mensuel	990.00



mafidu.com

v o t r e p a r t e n a i r e f i d u c i a i r e

Adresse

mafidu.com fiduciaire sa
route de Moudon 7
1410 Thierrens
tél 021 905 20 20
contact@mafidu.com

Heures d'ouverture

lundi – jeudi
08h00 – 12h00
13h30 – 17h00

vendredi
08h00 – 12h00
13h30 – 16h00

Agréé par l'Autorité fédérale
de surveillance en matière de révision
(ASR)
et membre de FIDUCIAIRE|SUISSE.