

20 ans d'histoire, de confiance et de valeurs partagées

edito

La célébration de 20 années d'existence de notre bureau fiduciaire, c'est l'occasion de regarder dans le rétroviseur et de repenser aux moments importants.

Au départ, il y avait une feuille blanche, tout à créer. L'engagement de la première personne a été un moment décisif car, commençait alors l'aventure du travail en équipe. C'est une aventure humaine très constructive qui nécessite une adaptation constante. Chacun amène ses idées, sa vision, ses expériences. C'est là toute la richesse de notre métier. En finalité, le client bénéficie de ces différents apports ainsi que des solutions pensées collectivement, avec soin et rigueur.

Un des moments forts de ces vingt dernières années a été le déménagement à Thierrens. Ouvrir un bureau ici, au centre du village, a été un choix qui relevait d'une décision autant émotionnelle que fonctionnelle. Le bâtiment avait le volume idéal avec des places de parc. Il était situé au centre du canton. Cela signifiait aussi contribuer au rayonnement de notre région en y installant une activité et en créant des emplois.

Dès le début, nous nous sommes attachés à respecter plusieurs éléments essentiels qui constituent notre «ADN» :

L'âme de notre bureau, c'est son équipe. Sans elle, rien ne serait possible. Chaque personne apporte

sa vision, ses compétences et son engagement. La dynamique collective contribue à un service de qualité au bénéfice de nos clients.

La confiance mutuelle est au cœur de notre activité. Nous sommes persuadés que la confiance réciproque est un des fondements de toute collaboration fructueuse. Elle se bâtit avec le temps, à travers l'écoute, la transparence et la fiabilité; ceci pourrait s'appeler « notre valeur ajoutée ».

L'écoute active est primordiale. Être attentif aux idées, aux interrogations ainsi qu'aux objectifs nous permet de mieux accompagner nos clients. Cette écoute crée un cadre propice à des échanges constructifs et à une meilleure anticipation des besoins.

L'exigence de qualité guide nos actions. Nous ne nous contentons pas de faire, nous nous engageons à bien faire. Nous visons un haut niveau de qualité dans chaque interaction pour chaque solution que nous apportons.

La passion pour notre métier nourrit notre enthousiasme quotidien. Ce sont les lois, les chiffres et, surtout, la compréhension des besoins de nos clients qui nous motive à chercher les meilleures solutions et à relever les défis avec créativité.

Cette année, nous avons marqué plus qu'un anniversaire: nous avons célébré une histoire riche en échanges, en projets communs et en succès partagés. Nous sommes profondément reconnaissants envers tous nos clients et nos partenaires depuis le tout début, pour leur fidélité et leur confiance.

Peyres-Possens - Crédit photo : Bernard Favre

Ces 20 ans sont le reflet d'un chemin parcouru avec plaisir et détermination. Ils marquent aussi une étape vers l'avenir. Nous sommes tournés vers demain, prêts à relever de nouveaux défis à vos côtés avec énergie et enthousiasme.

Nous profitons de cet éditorial pour remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à cette belle aventure: vous, nos fidèles clients et partenaires. Votre confiance est notre plus belle récompense; c'est notre moteur du travail quotidien.

Avec toute notre gratitude et nos meilleurs vœux pour une année prospère et inspirante.

**Véronique Delessert Pernet,
directrice**

Les articles du mafidiu.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.



Thierrens

Crédit photo : Véronique Delessert Pernet



Transmission d'entreprises : le mécanisme de la holding

Fev - Crédit photo : *Bernard Favre*

Tout entrepreneur se trouve, à un moment ou un autre, confronté à la question de la transmission de son entreprise. Lorsqu'il est prêt à passer le flambeau et qu'un repreneur est trouvé, différentes options existent pour réaliser cette transition. Parmi elles, nous recommandons souvent à nos clients la création d'une holding pour faciliter le rachat. Pourquoi cette solution ? Quels sont les avantages ?

Qu'est-ce qu'une holding ?

Une société holding est une entreprise constituée en Société anonyme (SA) ou en Société à responsabilité limitée (Sàrl). Son but, inscrit au Registre du commerce, est la détention et la gestion de participations (actions ou parts sociales d'entreprises).

Pourquoi utiliser une "holding" pour le rachat d'une entreprise ?

Par exemple, Cyril, employé de longue date dans l'entreprise «Carrelage Sàrl» souhaite racheter les parts sociales à son patron, Bertrand. Le prix d'achat est fixé à CHF 500'000. Il crée une holding (société en Sàrl avec un capital de CHF 20'000). Lors des discussions avec la banque, il est décidé qu'il apporte des fonds propres pour CHF 100'000 et la banque prête à la holding CHF 400'000 avec un délai de remboursement fixé à 8 ans, soit CHF 50'000 par année.

Fiscalité d'une structure holding

Une holding dite « pure », dont la seule activité est de détenir et gérer des participations, bénéficie d'une réduction de la charge fiscale (art. 69 LIFD). L'impôt sur le bénéfice est réduit proportionnellement au rapport entre le rendement net des droits de participation et le bénéfice net total. Dans notre cas, cette holding bénéficiera d'une réduction d'impôt à 100% sur les encaissements de distributions de dividende. Le bénéfice distribué de CHF 50'000 servira à payer les intérêts et les frais de fonctionnement de la holding ainsi qu'au remboursement du prêt.

Pour rappel, un dividende versé à un actionnaire privé est soumis à l'impôt sur le revenu. Ce revenu bénéficiera d'une réduction du montant im-

posable pour participation de 30%. Dans notre exemple, CHF 35'000 seront soumis à l'impôt. Si l'actionnaire est une personne physique, il subsistera un montant de CHF 39'500 après impôt pour rembourser le prêt. Si l'actionnaire est une holding, le montant disponible sera de CHF 50'000.

Financement bancaire facilité

Les instituts bancaires ont un intérêt marqué à financer une holding pour le rachat d'une entreprise car le délai de remboursement du prêt est raccourci au minimum. Ceci grâce à la non-imposition du dividende versé à la holding.

D'autre part, en général, la banque exige que les actions ou parts sociales de l'entreprise rachetée soient en garantie du prêt.



Cette manière de procéder est réalisable à condition que l'entreprise "Carrelage Sàrl" réalise des bénéfices annuels supérieurs au montant distribué et qu'elle possède suffisamment de liquidités pour verser les dividendes annuels. La distribution de réserves latentes ou des bénéfices reportés antérieurs à la transaction n'est pas possible dans cette configuration durant cinq ans (délai de blocage) car cela engendrerait un avantage fiscal qui n'est pas toléré par nos administrations fiscales. Après le délai de blocage de cinq ans, Cyril pourra fusionner les deux sociétés. Cela simplifiera la structure et permettra à Cyril de détenir les parts sociales dans sa fortune privée.

Nous relevons que la structure holding est un outil utile pour le rachat de l'entreprise qui ne change pas le fonds de la situation.

Le bon fonctionnement ainsi que le bon financement de la société de base est un des éléments importants dans la transaction.

Lors de la transmission d'une entreprise, un grand nombre de paramètres entrent en ligne de compte. Le processus a toujours une grande importance émotionnelle, prend du temps et nécessite une bonne compréhension de la part de toutes les parties.

En tant que partenaire, lors de ce genre de transaction, nous attachons une grande importance à une bonne communication; qu'il s'agisse des méthodes et outils mis à disposition, de l'écoute des souhaits, des préoccupations et des émotions de nos clients.

Nous avons à cœur d'accompagner nos clients tout au long de ce chemin, car pour nous, il est essentiel qu'une entreprise soit pérenne après une transmission.

Congé sabbatique et maternité

Accorder un congé non payé à une collaboratrice est une bonne manière de remercier ou de fidéliser. Lorsque l'employée a la chance de se retrouver enceinte durant cette période de congé, il y a des conséquences en lien avec le contrat de travail. Il est essentiel pour la direction de bien estimer l'enjeu d'un tel congé au regard des allocations perte de gain (APG).

En principe, l'employeur accorde, à sa demande, un congé non payé à un collaborateur. Le congé non payé est une suspension, convenue entre les parties, des obligations principales et réciproques résultant du contrat de travail.

Dès lors, le travailleur n'a pas à fournir sa prestation de travail et l'employeur n'a pas à lui verser de salaire durant cette période. **Même si les obligations réciproques sont suspendues, le contrat de travail demeure en vigueur.**

Le congé non payé a des incidences tant sur le contrat de travail que sur la couverture des assurances sociales:

1) Salaire et couverture en cas d'incapacité de travail: durant le congé non payé, le salarié ne perçoit aucun salaire. Par conséquent, il ne reçoit pas non plus d'indemnité en cas de maladie ou d'accident durant cette période.

2) Vacances: il y a réduction du droit aux vacances de manière proportionnelle à la durée du congé non payé.

3) 13^{ème} salaire et gratification: l'employeur n'est pas tenu de verser le 13^{ème} salaire ou la gratification durant le congé non payé; il est calculé au prorata du temps de travail effectif durant l'année.

4) Résiliation du contrat de travail: le délai de résiliation commence au retour au travail.

5) Assurances sociales:

AVS: le salarié est assuré mais, en l'absence de rémunération, il ne cotise pas. Si les cotisations totales de l'année sont insuffisantes, il cotisera en tant que personne sans activité lucrative. Les cotisations pour personne sans activité lucrative seront à la charge de l'employé.

Allocations familiales: dès le troisième mois d'absence, les allocations familiales ne sont plus versées.

Accident: la couverture accident cesse après 30 jours sans salaire. L'employé peut prolonger cette durée par convention.

Maladie et perte de gain: la couverture maladie s'éteint durant cette période. L'employé peut prolonger cette durée par convention.

Prévoyance professionnelle: le salarié n'est plus couvert mais peut choisir de continuer de cotiser à ses frais.

Assurance chômage: pour prétendre à la prestation du chômage, la durée de cotisation requise pour le chômage peut être affectée par un congé non payé.

APG maternité: Pour bénéficier des prestations de l'assurance perte de gain maternité, les femmes doivent

- 1) être assurées au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement, et
- 2) avoir exercé une activité lucrative durant cinq mois, et

3) à la date de l'accouchement, être salariée.

Plusieurs Convention Collective de Travail (CCT) prévoient des règles plus avantageuses que la loi. Par exemple, que la salariée a droit à un congé maternité payé à 100% durant 16 semaines, voire plus ainsi qu'un congé pour allaitement payé à 100% de 4 semaines, voire plus. Ces clauses actées dans une Convention Collective de Travail plus favorables pour la salariée prennent sur le droit du code des obligations.

Durant le congé sabbatique, il n'y a pas d'activité lucrative et pas de salaire versé; le contrat de travail est suspendu. Lorsqu'il n'y a pas de salaire soumis à l'AVS, il n'y a pas d'allocation perte de gain maternité.

Si la grossesse intervient durant le congé sabbatique et que l'employeur est soumis à une CCT offrant des prestations plus avantageuses que la loi, l'employeur risque de devoir prendre à sa charge le congé maternité car les APG ne sont pas versées du fait de la "suspension" des prestations de travail.

Nous recommandons à tout employeur d'édicter des règles claires lorsqu'il octroie, à la demande de ses collaborateurs, des congés non payés de longue durée. Grâce à notre expérience, nous sommes en mesure de vous aider à élaborer ces règles et à évaluer les éventuelles conséquences financières auxquels l'employeur s'expose lorsqu'il accorde ce genre de congé.

Extrait de l'art. 16b de la loi fédérale sur les allocations pour pertes de gain (LAPG):

Art. 16b Ayants droit

¹ *Ont droit à l'allocation les femmes qui:*

- a. ont été assurées obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement;*
- b. ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois, et*
- c. à la date de l'accouchement:*
 - 1. sont salariées au sens de l'art. 10 LPGA,*
 - 2. exercent une activité indépendante au sens de l'art. 12 LPGA, ou*
 - 3. travaillent dans l'entreprise de leur conjoint contre un salaire en espèces.*

² *La durée d'assurance prévue à l'al. 1, let. a, est réduite en conséquence si l'accouchement intervient avant la fin du 9^e mois de grossesse.*

³ *Le Conseil fédéral règle le droit à l'allocation des femmes qui, pour cause d'incapacité de travail ou de chômage:*

- a. n'ont, au cours des neuf mois précédant l'accouchement, pas exercé d'activité lucrative durant au moins cinq mois;*
- b. ne sont pas considérées comme salariées ou indépendantes au moment de l'accouchement.*

Lutte contre l'usage abusif de la faillite

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025 de la Loi fédérale sur la lutte contre l'usage abusif de la faillite annonce un durcissement drastique pour les entreprises en situation financière difficile.

Actuellement, les débiteurs peuvent échapper à l'obligation de s'acquitter de leurs engagements financiers tels que le paiement des salaires ou le remboursement de dettes. Cela crée un préjudice pour leurs créanciers et engendre une concurrence déloyale. Par exemple, aujourd'hui, une société déclarée en faillite a intérêt à ne pas payer les salaires car la caisse de chômage est tenue de verser un salaire de remplacement aux employés de cette entreprise.

Il arrive que les dirigeants d'une entreprise dont la faillite a été prononcée créent une nouvelle société, réengagent les salariés, rachètent les biens de la société en faillite et reprennent l'activité. Les créanciers de cette société en faillite sont lésés. Actuellement, ces agissements peuvent être répétés sans réelles contraintes.

La loi fédérale contre l'usage abusif de la faillite fixe de nouveaux garde-fous et modifie plusieurs lois et ordonnances: codes des obligations (CO), loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP), code pénal (CP), loi fédérale sur le casier judiciaire informatique VOSTRA (LCJ), loi sur l'impôt fédéral direct (LIFD) ainsi que l'ordonnance sur le registre du commerce (ORC) et l'ordonnance sur le casier judiciaire (OCJ).

Les mesures suivantes entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2025:

- Poursuite par voie de faillite des créances de droit public (créances fiscales, par exemple);
- Les préposés aux faillites devront communiquer aux autorités de poursuites pénales tous les crimes et délits en matière de faillite (art. 11, al.2 LP);
- Pour détecter d'éventuelles fraudes, les offices des faillites pourront demander l'accès aux courriers des sociétés concernées aux services postaux, durant toute la durée de la procédure de faillite (art. 222a LP);
- Nullité des transferts d'actions ou de parts sociales de sociétés surendettées sans activité commerciale ni actifs réalisables (art. 684 a et 787a CO);
- Renonciation au contrôle restreint rétroactif interdit (art. 727 a, al. 2 et 2bis CO);
- Le site internet www.zefix.ch du registre du commerce mettra en place une recherche par personne (art. 928b CO);
- L'interdiction d'exercer une activité inscrite au casier judiciaire pour cause de faillite ou d'escroquerie sera communiquée à l'autorité fédérale de haute surveillance du registre du commerce ainsi qu'à d'autres autorités de surveillance;
- Les administrations fiscales devront annoncer au Registre du commerce lorsqu'une entreprise n'a pas transmis ces comptes annuels (art. 112, al. 4 LIFD) (art. 684 a et 787a CO)
- les détenteurs d'une interdiction d'exercer une activité qui est inscrite au casier judiciaire (pour cause d'escroquerie ou de faillite) ne pourront plus détenir une société figurant au registre du commerce (art. 928a, al. 2bis et 2quater).

Tous les dirigeants d'entreprises en difficulté financière ne sont pas des « inconscients » ou des « profiteurs ». Lorsque la situation se détériore gravement, il est très difficile pour les patrons d'entreprises de prendre des décisions drastiques. Il arrive fréquemment que les responsables repoussent au maximum le paiement de certaines dettes qui présentent moins de risque ou sont plus facilement négociables dans le but de payer leurs fournisseurs; cela leur permet de continuer à travailler.

Nous développons ci-après quelques aspects qui nous semblent importants à retenir pour les entreprises en difficulté financière ainsi que leurs dirigeants.

Poursuite par voie de faillite des créances de droit public

A l'avenir, les créances de droit public (TVA, impôts, AVS, assurance accident obligatoire, amendes et contraventions) seront poursuivies par voie de faillite et non plus par la voie de saisie. Les personnes concernées inscrites au registre du commerce au sens de l'art. 39 LP doivent donc être vigilantes.

L'article 43 al. 1 de la loi sur la poursuite (LP) sera supprimé:

E. Exceptions à la poursuite par voie de faillite

Art. 43²¹

tous les cas, la poursuite par voie de faillite est exclue pour:

- 1. le recouvrement d'impôts, contributions, émoluments, droits, amendes ou autres prestations de droit public dues à une caisse publique ou à un fonctionnaire;
- 2. le recouvrement de primes de l'assurance-accidents obligatoire;
- 3. le recouvrement de contributions périodiques d'entretien et d'aliments découlant du droit de la famille ou de contributions d'entretien découlant de la loi du 18 juin 2002 sur le partenariat²²;
- 4. la constitution de sûretés.

Différence entre la saisie et la faillite

La saisie consiste à réaliser les biens du débiteur uniquement à hauteur des créances en souffrance.

La faillite entraîne la cessation de l'activité du débiteur et consiste à réaliser l'entier de son patrimoine pour désintéresser les créanciers. La faillite porte également sur le patrimoine privé de la personne indéfiniment responsable.

Le but de cette modification de loi est d'éviter que des personnes ou des sociétés ne payant pas leurs dettes de droit public puissent continuer leur activité et causer des dommages supplémentaires ou bénéficier d'une concurrence déloyale.

B. Poursuite par voie de faillite

1. Champ d'application

2. Art. 39

²¹ La poursuite se continue par voie de faillite, soit comme «poursuite ordinaire par voie de faillite» (art. 159 à 170), soit comme «poursuite pour effets de change» (art. 177 à 189), lorsque le débiteur est inscrit au registre du commerce en l'une des qualités suivantes:

1. chef d'une raison individuelle (art. 934 et 935 CO²³);
2. associé dans une société en nom collectif (art. 554 CO);
3. associé indéfiniment responsable dans une société en commandite (art. 596 CO);
4. membre de l'administration d'une société en commandite par actions (art. 765 CO);
5. ²⁴ —
6. société en nom collectif (art. 552 CO);
7. société en commandite (art. 594 CO);
8. société anonyme ou en commandite par actions (art. 620 et 764 CO);
9. société à responsabilité limitée (art. 772 CO);
10. société coopérative (art. 828 CO);
11. association (art. 804 CCO²⁵);
12. fondation (art. 80 CC);
13. ²⁶ société d'investissement à capital variable (art. 36 de la loi du 23 juin 2002 sur les placements collectifs (LPCC)²⁷);
14. ²⁸ société en commandite de placements collectifs (art. 98 LPCC)²⁹.

²² 79

²³ L'inscription prend date, pour le mode de poursuite, du lendemain de la publication dans la *Feuille officielle suisse du commerce*³⁰.

Les entreprises présentant des arriérés de TVA, AVS, impôts, etc. doivent impérativement trouver des solutions pour assainir leur situation. Elles ont tout intérêt à contacter leurs créanciers et obtenir un arrangement de paiement avec les institutions. Dès le 1^{er} janvier 2025, les créanciers de droit public pourront requérir la continuation de poursuite par la voie de la faillite.

Le transfert d'actions ou de parts sociales d'une entreprise surendettées, sans activité et sans actif sera considéré comme nul par le registre du commerce.

L'article 684a al 2 CO impose aux offices du registre du commerce une obligation d'agir lorsque, dans le cadre d'une réquisition, ils ont un soupçon fondé de transfert d'actions nul. Le but de cet article est de permettre au registre du commerce ou à toute autre personne de détecter un transfert d'actions ou de parts sociales nul.

En cas de soupçons fondés, l'office du registre du commerce aura l'autorité pour sommer l'entreprise à remettre les derniers comptes annuels disponibles signés et le rapport de révision des comptes annuels si elle y est soumise. Les comptes annuels devront être signés par le président du conseil d'administration et la personne qui répond de l'établissement des comptes au sein de l'entreprise.

Un listing non exhaustif des points de repère qui fondera un soupçon est listé ci-dessous:

- Modification successive ou simultanée de la raison sociale ou du but de la société;
- Transfert successif ou simultané du siège social;
- Changement répété des organes, en particulier les membres du conseil d'administration;
- Une société domiciliée à la même adresse qu'une autre société qui s'est vu refuser l'inscription au registre du commerce;
- Société acquise par une personne qui a déjà participé à un transfert d'action qui a fait l'objet d'un refus d'inscription;
- Des indications de tiers (comme par exemple, un rapport des médias ou de personnes privées);

Si, suite à l'envoi de la sommation, la société ne donne pas suite ou si les comptes reflètent un surendettement et qu'elle n'a plus d'activité, la société se verra refuser l'inscription au registre du commerce. Ces sociétés devront être liquidées et ne pourront plus être vendues (art. 684a et 787a CO).

Communication obligatoire des administrations fiscales lorsque les comptes annuels d'une personne morale (SA, Sàrl, Coopérative) ne sont pas remis

A l'avenir, les administrations fiscales auront l'obligation de communiquer au Registre du commerce lorsqu'une entreprise (SA, Sàrl, Coopérative) ne remet pas ses comptes annuels à l'Office d'impôt. Ces informations obligatoires permettront au Registre du Commerce d'agir auprès de l'entreprise en lui exigeant un renouvellement de la déclaration de renonciation au contrôle restreint.

Disposition concernant le renouvellement de la déclaration de renonciation au contrôle restreint (Opting-out)



Une grande partie des petites entreprises de moins de 10 collaborateurs à plein temps

renoncent au contrôle restreint. Avec cette disposition, le législateur avait voulu alléger les charges administratives pour les petites entités en leur permettant de ne pas soumettre leurs comptes à révision, ceci sans limitation dans le temps.

L'article 62 al. 5 de l'Ordonnance sur le registre du commerce (ORC) indique les situations lors desquelles le registre du commerce aura l'autorité pour exiger un renouvellement de la déclaration de renonciation au contrôle restreint (Opting-out):

- Réception de l'information des offices d'impôt de la non-remise des comptes annuels;
- Prise de connaissance par le registre du commerce d'informations laissant à penser que les conditions pour la renonciation au contrôle restreint ne sont plus remplies. Par exemple lors de l'examen d'une réquisition d'inscription d'un apport en nature ou d'une restructuration ou lorsque l'opting-out inscrit avait pour documents des comptes annuels non actuels.

Lors de la procédure de renouvellement de la déclaration de renonciation au contrôle restreint (Opting-out), l'examen portera sur les documents identiques à une inscription initiale.

L'article 939 CO indique qu'il y a une situation de carence si le registre du commerce n'obtient pas les comptes annuels et lui donne également autorité pour remédier à la carence.

Vous l'aurez constaté, l'introduction de la loi fédérale sur la lutte contre l'usage abusif de la faillite reflète une volonté claire du législateur: réduire drastiquement les abus grâce au renforcement légal. Toutefois, ces nouvelles mesures auront également des répercussions sur des aspects qui ne sont pas toujours liés à des actes malveillants. Les entreprises et leurs dirigeants seront contraints à être vigilants. Désormais, certaines négligences ne seront plus tolérées et les directives légales s'appliqueront sans distinction.

Nous encourageons nos clients à être attentifs et avons à cœur de les accompagner lorsque nous constatons des risques particuliers concernant ce sujet vaste et complexe.

Rubrique Entreprises

Les outils de pilotage

Le dirigeant d'une petite entreprise est souvent seul face aux décisions stratégiques. Il lui revient de piloter les finances au jour le jour. Comment s'assurer d'être sur la bonne voie ?

En Suisse, 547'074 micros entreprises (moins de 10 employés) représentent 89.76% du tissu économique, soit autant de patrons le plus souvent seul capitaine à bord du bateau. Généralement, ces petites entreprises n'ont pas de département comptabilité ou de spécialiste pour piloter les finances et n'ont pas l'obligation de soumettre leurs comptes au contrôle restreint. C'est donc au patron d'endosser ce rôle avec plus ou moins d'aisance et de temps à disposition. Afin de prendre les bonnes décisions, le capitaine doit avoir à sa portée des outils lui permettant de garder le cap vers ses objectifs.

Ces outils doivent être simples d'utilisation et accessibles en tout temps ou du moins régulièrement.

La planification budgétaire

Lors de la création d'entreprise, un business plan est généralement établi à des fins de recherche de financement. Il contient, en plus de la vision et la stratégie commerciale et autres informations essentielles, les comptes prévisionnels (bilan et compte de résultats) et prévisions de trésorerie. Puis, lorsque l'activité entrepreneuriale est lancée, la planification budgétaire est parfois laissée de côté par manque de temps.

La planification budgétaire annuelle découle de la stratégie de développement à moyen terme (3 à 5 ans) et englobe les actions et réflexions qui visent à influencer positivement le futur de l'entreprise. Elle permet de comparer le réel avec les prévisions, d'analyser les écarts et apporter les mesures correctrices rapidement. L'objectif global à moyen terme est ensuite traduit

par le budget annuel qui permet d'affiner les tendances.

La planification des liquidités est également indispensable pour anticiper les crises de croissance ou phases de développement qui nécessiteront des apports de financement. Les demandes de crédit d'exploitation ou d'investissement ont plus de chance d'aboutir et à des conditions plus favorables lorsque l'entreprise peut présenter des projections.

Le suivi rigoureux des liquidités est également une obligation légale pour les sociétés de capitaux (SA, Sàrl, Coopérative), découlant de l'article 725 CO qui impose au conseil d'administration de surveiller la solvabilité et de prendre rapidement toutes les mesures nécessaires pour la garantir.

Résultat intermédiaire ou annuel

Pour de nombreuses petites entreprises, la comptabilité n'est utile qu'à l'établissement de la déclaration d'impôts et les résultats sont connus de nombreux mois après la date de clôture des comptes. Lors de l'entretien annuel avec la fiduciaire, il est parfois trop tard pour apporter des mesures permettant de corriger le cap. Le seul indicateur disponible est le niveau des liquidités qui ne permet pas de déterminer d'où provient la diminution de la rentabilité et l'origine des difficultés liées à la solvabilité de l'entreprise.

La comptabilité tenue à jour régulièrement peut devenir un véritable outil de pilotage et une base de décision importante en cours d'année en matière de gestion financière. Les clôtures intermédiaires simplifiées permettent également d'ajuster le budget si nécessaire afin de concentrer les forces sur les actions qui auront le plus d'impact sur le résultat annuel.

Comparaison budget / réel (reporting)

Le reporting traite de la comparaison entre les chiffres réels d'une période définie avec les objectifs (budget) pour cette même période. Les éventuels écarts entre le réel et le budget peuvent être constatés et des mesures nécessaires pour atteindre les objectifs peuvent être prises sur cette base.

L'analyse des écarts entre le réel et l'année précédente offre une sécurité supplémentaire pour la gestion financière de l'entreprise et permet de mettre en évidence la tendance saisonnière ou l'évolution du marché. Il s'agit d'un système d'alerte précoce qui permet ainsi au chef d'entreprise de réagir rapidement mais également d'anticiper sa gestion financière. La condition est que le rapport soit établi rapidement après la fin de la période et régulièrement, par exemple trimestriellement.

Le tableau de bord (cockpit)

Le tableau de bord comprend plusieurs indicateurs clés de performance et a pour but d'aider le patron dans la prise de décision à court, moyen et long terme. Il permet d'obtenir une vision claire, condensée et structurée de certains éléments financiers, économiques et comptables.

Il contient généralement différents éléments tels que :

- Chiffre d'affaires
- Les coûts liés aux achats
- Les charges de personnel
- La marge brute ou nette
- Calcul du seuil de rentabilité
- Ratios de trésorerie, de structure du financement ou d'activité

qui peuvent être catégorisés par type de produits, par vendeur, par région, par client sous forme de graphiques ou tableaux synthétiques.

“

« Il n'est point de vent favorable pour qui ne sait en quel port se rendre »

Sénèque

Selon la branche d'activité et la disponibilité des informations, le tableau de bord peut intégrer des données liées à la satisfaction des clients (réclamation, retour de marchandises), aux ressources humaines (nombre d'heures de production, absences), nombre de nouveaux clients, etc.

Des outils adaptés à l'activité et à la taille de l'entreprise

Chaque entreprise et secteur d'activité est différent et les outils doivent être adaptés en conséquence. Pour rester pragmatique et concret, l'aspect le plus important est de permettre :

- D'obtenir l'information utile à la prise de décision à un coût raisonnable dans un délai optimal ;
- D'organiser la mise en œuvre des mesures de la manière la plus efficace possible et d'en constater les effets ;
- D'assurer un alignement constant entre les indicateurs et les objectifs définis.

Certains logiciels de comptabilité et de gestion proposent des indicateurs et outils déjà définis ou partiellement personnalisables. Cependant, quelques chiffres bien choisis reportés sous forme de graphiques dans un fichier Excel permettent déjà une bonne appréciation de la situation.

En tant que partenaire fiduciaire, nous avons à cœur d'accompagner nos clients en étant proactifs : soutien dans l'élaboration du business plan, mise en place d'une comptabilité contenant des chiffres clés faciles à déterminer et la mise en place d'un tableau de bord. Tout au long du cycle d'évolution de votre entreprise, nous vous accompagnons volontiers dans la mise en place de vos outils de pilotage.



Thierrens - Crédit photo : Véronique Delessert Pernet

Rubrique Entreprises

Contrôle restreint: opting-out rétroactif plus possible

A partir du 1^{er} janvier 2025, une entreprise n'étant plus soumise au contrôle restreint de ses comptes pourra renoncer à ce contrôle seulement pour les exercices futurs et non plus de manière rétroactive.

L'article 727a du Code des obligations indique « Moyennant le consentement de l'ensemble des actionnaires, la société peut renoncer au contrôle restreint lorsque son effectif ne dépasse pas dix emplois à plein temps en moyenne annuelle ».

Actuellement, une petite entreprise, soumise au contrôle restreint, qui réduit son personnel pouvait renoncer à ce contrôle durant l'exercice en cours. Dans la lutte contre l'usage abusif de la faillite, le législateur a introduit cette nouvelle contrainte.

L'ordonnance sur le registre du commerce ainsi que le code des obligations ont été adaptés en conséquence.

Selon l'ordonnance sur le registre du commerce, la procédure devra être effectuée en deux étapes :

1) Avant la fin de l'exercice en cours, l'entreprise requerra l'opting-out auprès du registre du commerce. L'ordonnance stipule qu'en cas de retard dans le dépôt de la réquisition, l'inscription sera refusée dans la mesure où elle reviendrait à inscrire un opting-out rétroactif.

2) Deuxièmement, la société doit requérir la radiation de son organe de révision, dès lors que le mandat de ce dernier est terminé.

L'entreprise devra joindre à la réquisition d'inscription au registre

du commerce de la renonciation au contrôle restreint la déclaration selon laquelle :

- A) Elle ne remplit pas les conditions pour être soumise à un contrôle ordinaire ;
- B) Son effectif ne dépasse pas dix emplois à plein temps en moyenne annuelle ;
- C) L'ensemble des actionnaires ont consenti à renoncer au contrôle restreint.

La déclaration doit préciser la date du début de l'exercice annuel à partir duquel la renonciation est valable.

Le registre du commerce exigera les documents suivants :

- Les comptes annuels ;
- Le rapport de révision portant sur le dernier exercice écoulé ;
- Les déclarations de renonciation des actionnaires ou le procès-verbal de l'assemblée générale.

Ces nouvelles dispositions engendrent des contraintes administratives et temporelles aux entreprises. Lors de la révision des comptes annuels, la direction de l'entreprise sera tenue de décider à ce moment-là si elle remplit les conditions d'un opting-out. Si tel est le cas, le délai pour déposer la réquisition au registre du commerce devra impérativement être respecté.

Lorsque nous effectuons des contrôles restreints et que l'entreprise envisage de renoncer au contrôle restreint, nous veillerons à vous rendre attentif à cette nouvelle disposition « temporelle ».



St-Barthélémy
Crédit photo : Alexandre Fontannaz

Règlement des remboursements de frais

En principe, tous les frais remboursés à un collaborateur doivent être justifiés par une note de frais détaillée, accompagnée des reçus et quittances originales. Toutefois, pour simplifier la gestion administrative, une entreprise peut opter pour un remboursement forfaitaire des frais. Cette démarche nécessite un règlement de remboursement conforme au modèle de la Conférence suisse des impôts, soumis et validé par l'administration fiscale cantonale.

La Conférence suisse des impôts a édité une mise à jour du modèle de règlement des remboursements de frais pour les entreprises et les organisations à but non lucratif applicable à partir du 1^{er} mai 2024.

Le modèle de règlement en lui-même n'a pas été modifié, seule la première partie, appelée « conditions générales » en 2021 a été remaniée en « directives » en 2024.

Ces directives édictent en premier lieu les règles de forme, comme la reprise du modèle comme base et le respect du Guide d'établissement du certificat de salaire ainsi que la prévalence des dispositions légales sur le règlement. Il est également précisé que les frais de représentation forfaitaires doivent **correspondre approximativement aux dépenses effectives** avec les conditions suivantes:

De 0.- à 6'000.-	Pas d'autre condition
De 6'000.- à 24'000.- (maximum)	Ne doit pas dépasser 5% du salaire brut annuel (rémunération variable comprise)

Pour une entreprise qui a déjà un règlement de remboursement de frais approuvé par l'autorité cantonale, il n'y a pas de modification à entreprendre, hormis celle de la mise à jour des personnes bénéficiaires.

Effectivement, la liste du personnel bénéficiant du versement d'indemnités pour frais de représentation est reconduite tacitement pour les périodes fiscales suivantes. En cas de remplacement du titulaire de la fonction, le montant admis peut être attribué d'office au nouveau collaborateur avec information préalable faite à l'ACI.

Toute suppression, modification ou création de postes de travail dont le titulaire est au bénéfice d'une indemnité forfaitaire doit faire l'objet d'une demande ponctuelle auprès de l'ACI et il faut être vigilant à la notion du devoir permanent de représentation. Ces indemnités sont mentionnées sous la rubrique « indemnités forfaitaires pour frais de représentation », chiffre 13.2.1 du certificat de salaire.

Nous vous accompagnons avec plaisir dans la mise en place de votre règlement de remboursement de frais ainsi que toute autre démarche à entreprendre auprès de l'Administration cantonale des impôts.





Goumoens - Crédit photo : Bernard Favre

Rubrique Fiscalité

Projet de révision de la loi sur l'imposition des successions et donations vaudoise

Le canton de Vaud est l'un des derniers cantons à prélever un tel impôt en ligne directe descendante (parent-enfant). Dans le but de réduire l'impôt et de favoriser les donations, le Conseil d'Etat propose une réforme de la loi en matière d'impôt sur les successions et donation (LMSD).

Si ce projet de loi aboutit, dès le 1^{er} janvier 2025, les modifications suivantes seront appliquées:

Augmentation du seuil d'imposition sur les donations en ligne directe (parent-enfant), de CHF 50'000.- à CHF 300'000.- par personne et par année.

Les donations jusqu'à CHF 300'000.- ne seront plus soumises à l'impôt sur les donations. Les parents auront donc plus facilement la possibilité de donner à leurs enfants une part de leur fortune. Le seuil général de CHF 10'000.- pour les autres liens de parenté ou autres bénéficiaires sera toujours appliqué. **Nous rappelons que le seuil d'imposition est applicable pour chaque parent, même marié.** Par exemple, les deux parents pourront donner à un de leur enfant CHF 600'000.- cumulé sur l'année sans devoir payer d'impôt, soit CHF 300'000.- maximum par parent et par enfant. Nous relevons que chaque parent doit pouvoir prouver l'existence effective de sa part de fortune donnée à son enfant pour bénéficier de cet allègement. Lors d'une donation de la part des deux parents, nous recommandons d'analyser au préalable la situation patrimoniale ainsi que le contrat éventuel de mariage de ceux-ci.

Augmentation du seuil d'imposition sur les successions de la première parentèle (parent-enfant) de CHF 250'000.- à CHF 1'000'000 pour chaque enfant.

Chaque part de succession en dessous d'un million ne sera pas soumise à l'impôt sur les successions. Ceci permettra d'alléger la charge d'impôt pour les descendants du défunt.

Réduction du taux de détention d'une entreprise pour bénéficier de l'abattement fiscal lors d'une transmission aux enfants par donation ou succession.

Actuellement, pour bénéficier de l'abattement de 50% de la fortune commerciale, l'héritier ou le donataire doit posséder au moins 33% d'une entreprise de personne et 40% des droits de vote ou des parts de capital pour une personne morale (SA, Sàrl).

Avec cette nouvelle loi, le taux de détention de l'entreprise devra être de 25% après la succession ou la donation.

Les conditions suivantes indiquées dans l'article 29a LSMD sont toujours applicables :

- L'entreprise ou société doit être située dans le canton de Vaud;
- L'héritier ou le donataire doit occuper une fonction dirigeante dans l'entreprise ou la société.

Nous rappelons également que l'article 29b LSMD reste inchangé. Si les conditions ci-dessus ne sont plus remplies ou que l'entreprise est vendue dans les 5 ans suivant le transfert, la réduction d'impôt est supprimée et un impôt complémentaire sera perçu.

Nous nous réjouissons de l'évolution de la fiscalité sur les donations et successions dans le canton de Vaud. Ces allègements contribueront à encourager les donations et à simplifier le transfert de patrimoine aux enfants.

A l'heure où nous rédigeons ces lignes, ce projet de loi n'a pas encore été soumis au vote du Grand Conseil. Nous ne manquerons pas de vous informer lorsque la loi sera applicable.



Bottens - Crédit photo : Bernard Favre

Rubrique TVA

Taux de la dette fiscale nette (TDFN): les changements au 1^{er} janvier 2025

L'administration fédérale des contributions (AFC) a révisé en totalité la loi et l'ordonnance sur le taux de la dette fiscale nette (TDFN). Ces changements entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Cette révision touche tous les assujettis décomptant la TVA selon cette méthode. Nous vous énumérons ci-dessous les principaux changements pour lesquels nous vous préconisons de prêter une grande attention.

En premier lieu, reprenons les bases de la méthode TVA TDFN. Les décomptes TVA sont décomptés uniquement sur le chiffre d'affaires imposable, TVA incluse, multiplié par un taux spécifique, dit TDFN. Par exemple, pour un chiffre d'affaires de CHF 100'000, TVA incluse de 8.1%, décompté au taux TDFN de 2.8%, le montant de TVA à payer à l'AFC est de CHF 2'800. Ce taux est attribué par l'administration fédérale des contributions. Il est déterminé à l'aide de mots clés selon les branches d'activités économiques. Par exemple, la liste de l'AFC répartit les activités d'un garage-carrosserie de la manière suivante: atelier de réparation, carrosserie et tôlerie, peinture, atelier d'électricité et commerce de pneus. Chaque secteur est identifié en pourcentage du chiffre d'affaires global de l'entreprise. Les activités qui comptent la part la plus élevée du chiffre d'affaires total sont déterminantes, maximum deux taux par assujetti. Cette méthode est dite simplifiée: les décomptes TVA sont établis semestriels au lieu de trimestriels; la comptabilité est tenue TVA comprise; le montant à verser à l'AFC se calcule rapidement et uniquement sur le chiffre d'affaires à l'aide

du taux TDFN qui prend en compte la déduction de l'impôt préalable de la TVA due.

Dès le 1^{er} janvier 2025, toute activité supérieure à 10% du chiffre d'affaires global imposable devra avoir son propre taux TDFN. Une analyse de la répartition du chiffre d'affaires par secteur d'activité doit être établie au plus tard lors de la concordance annuelle.

Prenons l'exemple d'une épicerie:

Jusqu'au 31 décembre 2024, l'épicerie bénéficie d'un taux TDFN de 0.6% pour tous les biens vendus dans son établissement qui sont soumis à la TVA. Dès 2025, cette dernière devra décompter la TVA avec quatre taux TDFN pour le même étalage. Le chiffre d'affaires devra être réparti de la manière suivante:

1. Articles imposables au taux réduit (denrées alimentaires, journaux, médicaments, etc.) 0.6%
2. Articles pour fumeur 1.3%
3. Boissons alcooliques 1.3%
4. Articles imposables au taux normal (produits de douche, vêtements, papeterie, etc.) 2.1%

Par ce changement, la comptabilité devra également être adaptée afin d'identifier le chiffre d'affaires selon les taux TDFN applicables. Lorsqu'un secteur d'activité n'atteint pas le plancher de 10%, il doit être déclaré au taux supérieur applicable dans l'entreprise se rapprochant le plus.

Les taux spécifiques ont été établis par l'AFC de manière que peu importe la méthode choisie par l'assujetti (effective ou TDFN), la créance fiscale TVA soit quasiment

identique. Le point qui fait pencher la balance sur le choix de la méthode est la simplification des décomptes et le poids de la tâche administrative. En réalité, la méthode TDFN n'est pas aussi simple. Plusieurs points demandent une attention particulière afin d'éviter les mauvaises surprises. La détermination des branches d'activité d'une entreprise en fait notamment partie. Une réflexion et une analyse souvent délicate qui peut être interprétée de manière différente entre l'assujetti et le contrôleur TVA. A savoir que l'AFC ne contrôle pas de manière détaillée le type d'activité sélectionné par l'entreprise lors de son assujettissement.

Nous vous conseillons d'analyser votre chiffre d'affaires 2024 et de vérifier si votre secteur d'activité subit un changement de taux TDFN. Un passage à la méthode effective est peut-être à envisager pour diminuer les risques ou simplement car la méthode dite simplifiée prend une trop grande ampleur dans votre gestion administrative.

Vous trouverez la liste des modifications des taux TDFN dès le 1^{er} janvier 2025 sur le site internet de la TVA.

Les changements de méthode au 1^{er} janvier 2025 doit être annoncé à l'AFC au plus tard le 28 février 2025. Passé ce délai, les modifications sont applicables pour l'année suivante.

Nous sommes à votre disposition pour vous aider dans l'analyse du chiffre d'affaires, la détermination des branches d'activité et les démarches en cas de changement de méthode.



La consommation d'alcool est ancrée dans notre culture et notre société. Elle est synonyme de fête et de convivialité et s'invite lors d'évènements importants. Dans le monde du travail, elle est généralement associée à des occasions particulières comme la signature de contrats, repas d'affaires, jubilés ou autres manifestations. Cependant, elle peut parfois devenir problématique et occasionner au travailleur comme à l'entreprise des dommages qui peuvent avoir de lourdes conséquences.

Devoirs et droits de l'employeur

Selon les articles 6 LTr et 328 CO, l'employeur doit protéger la santé et la personnalité du collaborateur et veiller à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques dans l'exercice de son activité professionnelle (art. 6 al. 2 bis LTr) par exemple lors de repas d'affaires ou de manifestations en mettant à disposition des boissons non alcoolisées.

Un collaborateur qui travaille sous l'emprise de l'alcool risque de mettre en danger ses collègues, les autres usagers de la route ou de causer des dommages matériels. L'employeur doit mettre en place toutes les mesures nécessaires pour protéger ses collaborateurs. Ses responsabilités civiles et pénales peuvent également être engagées et il peut s'exposer à un droit de recours exceptionnel de l'assurance accident ou une augmentation des primes.

L'employeur a la possibilité d'établir des directives sur la conduite de ses collaborateurs (art. 321d CO) dans lesquelles il peut prohiber toute consommation d'alcool, non seulement pendant les heures de travail mais également pendant les pauses et avant l'entrée en service. La directive doit clairement mentionner le principe d'interdiction de consommation d'alcool ou de drogues, assortie de sanctions en cas de violation. Ces directives doivent faire partie intégrante du contrat de travail et être acceptées par écrit par les collaborateurs.

Devoirs du travailleur

Le travailleur quant à lui, ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut pour la consommation d'alcool ou

d'autres produits enivrants (art. 11 al. 3 OPA, Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles).

Le collaborateur se doit de respecter les directives émises par l'entreprise sans quoi il risque de s'exposer à des sanctions pouvant aller de l'avertissement oral ou écrit au licenciement.

Concrètement, que peut faire et que doit faire l'employeur ?

L'employeur a le devoir de surveiller l'application des mesures de sécurité afin de garantir la sécurité de chacun. Il veille à ce que les travailleurs appliquent les mesures relatives à la sécurité au travail (art. 6 al. 3 OPA).

Peut-on faire un test de dépistage ?

Toutes les données liées à l'état de santé du collaborateur constituent des données personnelles couvertes par le secret médical et les conditions pour recouvrir à un contrôle de la part de l'employeur doivent être strictes.

Le consentement du collaborateur est obligatoire pour tout test de dépistage et idéalement documenté par écrit.

Le test de dépistage doit être effectué par du personnel médical et protégé par le secret médical. L'information à l'employeur sera limitée à la question de la capacité du collaborateur à assumer ou non ses tâches contractuelles.

En cas de test positif, l'employeur doit refuser la prestation de travail du collaborateur pour la journée en question. Dans la mesure où cette situation constitue un empêchement fautif de travailler (art. 324a CO), le collaborateur n'aura pas droit à son salaire pour ce jour-là.

Que se passe-t-il en cas d'accident ?

Les indemnités journalières versées au collaborateur peuvent être réduites voire supprimées en cas d'exclusion pour faute grave (art. 37 LAA). La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sauf s'il peut démontrer que toutes les mesures ont été prises ou qu'il n'en avait pas connaissance.

Il pourrait en être de même au niveau des assurances choses (véhicule, RC) soit un cas d'exclusion probable si la responsabilité de l'employeur est démontrée. S'il est difficile de savoir comment les assurances traitent les cas selon les circonstances, l'employeur est responsable du dommage causé par ses travailleurs ou ses autres auxiliaires dans l'accomplissement de leur travail, s'il ne prouve qu'il a pris tous les soins commandés par les circonstances pour détourner un dommage de ce genre ou que sa diligence n'eût pas empêché le dommage de se produire. L'employeur a son recours contre la personne qui a causé le préjudice, en tant qu'elle est responsable du dommage (art. 55 CO).

Comment aider le collaborateur dans le respect de la loi ?

En premier lieu, il est nécessaire d'essayer d'entamer le dialogue en exposant les risques et potentielles conséquences pour lui, ses collègues et son employeur. Si le problème est récurrent, l'affecter à d'autres travaux et envisager des mesures d'aide avec son accord.

De nombreuses recommandations et informations sont disponibles sur le site www.alcoolautravail.ch et nous restons volontiers à disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

Sottens

Crédit photo : Véronique Delessert Pernet



L'utilité d'un règlement des véhicules d'entreprise

Il arrive fréquemment que l'entreprise mette à disposition des collaborateurs, selon les conditions contractuelles de chacun, un véhicule d'entreprise. En plus de l'utilisation professionnelle, les collaborateurs sont parfois autorisés à utiliser le véhicule d'entreprise pour les déplacements à titre privé pour se rendre au travail ou lors des week-ends. Dans le cadre de l'utilisation des véhicules d'entreprise, de nombreuses questions peuvent se poser et il est important de les mentionner de façon contractuelle au moyen d'un règlement faisant partie intégrante du contrat de travail.

Utilisation professionnelle

Dans le cadre d'une utilisation uniquement professionnelle, il est utile de préciser que les véhicules de service doivent être stationnés à l'entreprise en dehors des heures de travail. Toutes les personnes qui ne bénéficient pas d'un véhicule attribué ne sont pas autorisées à rejoindre leur domicile avec un véhicule d'entreprise sauf autorisation spéciale.

Utilisation à titre privé

Si le collaborateur a le droit d'utiliser le véhicule à des fins privées, une part privée doit être ajoutée au salaire brut afin de prélever les cotisations sociales et de la déclarer aux impôts via le certificat de salaire. Dans ce cas, la part privée peut être calculée de façon forfaitaire ou via la tenue précise d'un carnet de bord des kilomètres mensuels effectués avec le véhicule. Il peut également être convenu avec le collaborateur d'une facturation de la participation aux frais de véhicule pour l'utilisation privée, ce montant peut être retenu sur le salaire. Un modèle de règlement des remboursements de frais pour les entreprises est à disposition sur le site de la Conférence suisse des impôts, il peut être adapté et soumis pour approbation auprès de l'Administration cantonale des impôts.

Il est également recommandé de préciser qu'en aucun cas le véhicule ne peut être prêté à une personne ne travaillant pas au sein de l'entreprise.

Dans le cas d'un véhicule utilitaire outillé mis à disposition, il est important de préciser si seuls les trajets du domicile au lieu de travail sont autorisés.

Autres points à traiter dans le règlement

Il est également important de traiter la question des amendes et dénonciations en cas d'infraction et du comportement à adopter en cas d'accident durant les heures de travail et en dehors. Pour l'utilisation du véhicule à l'étranger, il est également indispensable d'obtenir une attestation de l'entreprise et d'observer les règles en cas d'utilisation transfrontalière.

D'autres points peuvent être ajoutés comme le délai de restitution du véhicule à la fin des rapports de travail, l'utilisation du véhicule durant la période d'essai et la réglementation en cas d'absence (vacances, maladie, accident, etc.)

L'employé a également l'obligation d'entretenir le véhicule qui lui est confié de façon appropriée et constante: selon l'art. 321a CO, le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi

que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Cependant, il est judicieux de préciser ces règles par écrit.

Du côté des assurances

En cas d'accident, la question est de savoir s'il y a eu négligence (légère ou grave) ou infraction. La responsabilité de l'employé dépend des circonstances concrètes et il est judicieux, avant d'envisager de porter la franchise à charge du collaborateur, de solliciter un conseil juridique. A noter que tout accord qui prévoit une responsabilité de l'employé est proscrit.

C'est avec plaisir que nous vous accompagnons dans la mise en place de votre règlement d'utilisation des véhicules d'entreprise ou toutes démarche liée à la gestion des ressources humaines.



Penthéréaz
Crédit photo : Bernard Favre

LPP - faire reconnaître son concubin

Dans notre société actuelle, le mariage n'est plus une priorité pour les couples. Le concubinage a la cote mais peut présenter un risque financier en cas de décès.

Le concubinage n'est pas reconnu par l'AVS et aucune rente pour survivant n'est versée au conjoint en cas de décès. Toutefois, certaines caisses de pension LPP (2^{ème} pilier) peuvent prévoir par leur règlement une rente pour autres bénéficiaires selon l'art 20a LPP.

La définition LPP de «autres bénéficiaires» parle notamment de la personne avec qui le défunt a formé un ménage commun d'au moins 5 ans sans interruption avant

le décès ou qui doit subvenir à l'entretien d'enfants communs.

La caisse de pension qui reconnaît le concubinage, verse les prestations uniquement si le concubin a été annoncé au préalable.

A contrario, en cas de séparation, la caisse de pension doit être également avertie, ainsi l'ex-concubin ne touchera pas de prestation en cas de décès.

Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre institution de prévoyance et de faire les démarches nécessaires si elle le permet.



Région Gros de Vaud - Crédit photo : Bernard Favre

Activité salariée après l'âge de référence de retraite et cotisations à l'AVS

Suite à la réforme AVS 21, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, les personnes qui poursuivent une activité professionnelle après l'âge de référence de retraite, peuvent choisir l'application ou non de la franchise AVS. Par cette franchise, le salarié ne paie des cotisations AVS/AI/APG que sur le salaire excédent CHF 1'400 par mois ou CHF 16'800 par année. Le choix est applicable pour l'année civile et par employeur, et peut être revu d'année en année.

Avec la réforme AVS 21, les années de cotisations AVS entre 65 et 70 ans peuvent être désormais prises en compte dans le calcul de la rente AVS, sous certaines conditions:

- Le montant de la rente AVS n'atteint pas le maximum (échelle ou revenu déterminant);

- Le revenu après l'âge de la retraite s'élève à **au moins 40% du revenu moyen déterminant**;
- Les cotisations annuelles doivent être au moins équivalentes au montant annuel de cotisations minimales (CHF 530 en 2025).

Nous vous rendons attentif au fait que l'ajustement du calcul de la rente AVS ne peut être demandé qu'une seule fois dans les 5 ans qui suivent le 65^{ème} anniversaire.

Les personnes ayant des lacunes de cotisations et qui ont la possibilité de continuer une activité professionnelle après l'âge de la retraite ont tout intérêt à se renseigner auprès de la caisse AVS. Nous rappelons aussi que c'est seulement à la demande de l'assuré que ce calcul peut se faire.

Utiliser son 2^{ème} pilier pour financer son logement

Devenir propriétaire de son logement est un rêve pour beaucoup, souvent freiné par le besoin de fonds propres. En principe, les instituts bancaires financent au maximum 80% du prix d'achat d'un bien immobilier; l'acheteur apporte le solde sous la forme de fonds propres. Grâce à l'encouragement à la propriété du logement, les avoirs du 2^{ème} pilier peuvent être utilisés à cette fin pour concrétiser ce souhait.

Le projet peut consister en:

- L'acquisition d'un bien immobilier en résidence principale pour son propre usage;
- La participation à une coopérative d'habitation;
- La transformation ou rénovation de son propre logement;
- Le remboursement d'un prêt hypothécaire (logement principal).

Les banques exigeront du propriétaire un minimum de fonds propres personnels (par exemple l'épargne privée) à hauteur de 10% du prix d'achat. Les droits de mutation, les frais du notaire, l'impôt sur l'éventuel retrait du capital du 2^{ème} pilier seront payés en plus par des fonds privés.

Le retrait du capital

Plusieurs conditions et modalités sont requises pour pouvoir retirer une partie de son 2^{ème} pilier:

- Les fonds LPP ne peuvent être utilisés que pour une seule propriété à la fois;
- Le montant minimum pour un versement anticipé est de CHF 20'000;
- Le versement anticipé ne peut être demandé que tous les 5 ans;
- Avant l'âge de 50 ans, l'entier de l'avoir de prévoyance peut être prélevé;
- Après l'âge de 50 ans, l'assuré pourra retirer, au maximum, le montant le plus élevé entre
 - a) la prestation de libre passage qu'il possédait à l'âge de 50 ans, et
 - b) la moitié de la prestation de libre passage au moment du versement anticipé et la prestation de libre passage déjà utilisée à ce moment-là pour la propriété du logement;
- Un versement anticipé peut être demandé au plus tard 3 ans avant l'âge de la retraite;
- Une personne mariée doit obtenir le consentement par écrit de son conjoint ou partenaire enregistré;
- Le versement par la caisse de prévoyance se fait au plus tard 6 mois après la demande de l'assuré. Sous réserve de liquidité suffisante de l'institution de prévoyance.

Quelles sont les conséquences d'une telle transaction ?

Réduction des prestations à la retraite

Un versement anticipé entraîne une réduction des futures rentes ou capital LPP à la retraite. Créant ainsi, dans une majorité des cas une lacune de prévoyance. Cette lacune est constatée lorsqu'à l'âge de la retraite, la rente du 1^{er} pilier (AVS) et du 2^{ème} pilier (LPP) cumulées couvrent moins de 60% du dernier salaire perçu.

Fiscalité

Lors d'un retrait d'une partie ou de la totalité du capital de prévoyance, un impôt sur la prestation en capital est prélevé sur la base d'1/5^{ème} du taux d'imposition sur le revenu.

Remboursement

L'assuré peut rembourser les montants prélevés pour un minimum de CHF 10'000.- à tout moment jusqu'à la retraite ou la survenance d'un autre cas de prévoyance.

Si le bien immobilier est vendu, le montant qui a servi à son acquisition doit être remboursé à l'institution de prévoyance. L'impôt sur la prestation en capital sera également remboursé (sur demande à l'administration fiscale).

En cas de décès de l'assuré, les héritiers doivent rembourser le retrait anticipé du capital LPP, sauf si l'institution de prévoyance prévoit une prestation en capital en cas de décès.

“

Chaque situation est différente. Le retrait du capital du 2^{ème} pilier offre l'avantage d'apporter des fonds propres pour acquérir son logement et réduire la charge d'intérêts. Cependant, cela comporte certains risques. Notamment le niveau de vie à la retraite ou lors de la survenance d'un cas de prévoyance.

Nous préconisons d'étudier attentivement votre situation avec un conseiller afin d'avoir conscience des éventuelles lacunes de prévoyance que votre choix pourrait engendrer et, ainsi, trouver la meilleure solution pour les combler.

Une autre option que le versement ?

La mise en gage ou le nantissement

La mise en gage (ou nantissement) consiste à utiliser le capital du 2^{ème} pilier en garantie d'un prêt hypothécaire auprès de la banque. L'argent reste auprès de l'institution de prévoyance. Tant que l'emprunteur remplit ses obligations, il n'y a pas de diminution des prestations et le capital continue de générer des intérêts.

Fiscalité

Tant qu'il n'y a pas de retrait du capital, il n'y a pas d'impôt sur la prestation.

L'assuré peut continuer à effectuer des rachats déductibles fiscalement.

L'hypothèque étant plus élevée, les intérêts déductibles seront également plus élevés.

Conditions

La mise en gage est soumise aux mêmes conditions que celle d'un versement anticipé (par exemple les conditions de versement après 50 ans).

Dans ce cas, le prêt hypothécaire soumis à intérêts sera supérieur, ce qui engendrera une charge d'intérêts plus élevée.

Afin de s'assurer que le financement soit supportable à long terme, les banques effectuent un calcul de la capacité à faire face à l'emprunt. Pour effectuer ce calcul, un taux d'intérêt moyen à long terme est utilisé (env. 5%), les frais liés à l'immeuble ainsi que l'éventuelle exigence de remboursement (amortissement) sont également pris en compte. Ces coûts annuels ne doivent, en principe, pas dépasser 33% du revenu.

Bien souvent, l'utilisation de son deuxième pilier pour financer l'achat de son logement est liée au manque de fonds propres ou à la problématique de la capacité à faire face à l'emprunt.

Lorsque l'acheteur peut recourir à trouver des fonds propres par un autre biais (épargne personnelle, emprunt familial sans intérêt, donation ou avance sur héritage, etc.), sa situation financière est plus sécurisée.

Bois des Brigands
Crédit photo : Francine Raymondon



Assurances sociales 2025

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 et 3 mois, homme : 65 ans)

Cotisations rentiers AVS

Franchise de CHF 1'400 par mois ou CHF 16'800 par an - **le salarié peut demander chaque année de ne pas appliquer la franchise (voir article)**

Salaire de minime importance

Activité accessoire de max. CHF 2'500 par année, avec le consentement de l'employé et l'employeur, peut ne pas être soumis aux cotisations AVS, exception pour personnel de maison, cotisation dès le 1^{er} franc.

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.
- Depuis 01.01.2023, la cotisation de solidarité perçue sur la totalité du salaire qui dépasse CHF 148'200 par an est supprimée.

Cotisations PC familles

(salariés et indépendants 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)

	2024	2025
Rente AVS minimale	1'225	1'260
Rente AVS maximale	2'450	2'520
Rente AVS max de couple	3'675	3'780

Cotisations AVS/AI /APG des indépendants

Elles sont fixées à 10% du revenu ; lorsque le revenu est compris entre CHF 10'100 et CHF 60'500, la cotisation est réduite selon un barème dégressif.

Si le revenu est inférieur à CHF 10'100 ou qu'il y a une perte. La cotisation est de CHF 530 par année revenu soumis dès CHF 2'500.

2^{ème} pilier – régime obligatoire

Montant en CHF	2024	2025
Salaire annuel minimum	22'050	22'680
Déduction de coordination	25'725	26'460
Limite supérieure salaire annuel	88'200	90'720
Salaire coordonné maximal	62'475	64'260

Déduction fiscale 3^{ème} pilier a

Montant maximum (CHF)	2024	2025
Affilié à un 2 ^{ème} pilier	7'056	7'258
Non affilié à un 2 ^{ème} pilier	35'280	36'288

Allocations familiales

Montants mensuels (CHF)	Vaud	Fribourg
Alloc enfant (1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant)	322	265
Alloc enfant (dès le 3 ^{ème} enfant)	365	285
Alloc enfant invalide	425	325
Alloc formation prof. (1 ^{er} et 2 ^{ème} enf)	425	325
Alloc de formation prof. (dès le 3 ^{ème} enf)	468	345
Alloc de naissance ou d'adoption	1'617	1'500

Prestations en nature des salariés

Montant en CHF

	2008-2024
Déjeuner	3.50
Dîner	10.00
Souper	8.00
Logement	11.50
Total journalier	33.00
Total mensuel	990.00

Assurances sociales 2025



Penthéréaz

Crédit photo : Bernard Favre

mafidu.com

votre partenaire fiduciaire

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

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