

# EXPERT INFO

Informations pratiques PME | numéro 1 | 2020

Votre Expert



PKF Fiduciaire SA, des spécialistes en comptabilité, audit, fiscalité ou de la législation du travail qui s'engagent à vos côtés et vous informent sur les sujets d'actualité qui vous concernent.



Sommaire	Page
Biens immobiliers en mains privées	1
Suppression des actions au porteur	2
Incoterms 2020	3
Analyse d'égalité salariale	4

Biens immobiliers en mains privées

## Biens immobiliers en mains privées: location à un proche

### De quoi s'agit-il?

Différentes spécificités doivent être prises en compte pour l'imposition de biens immobiliers en mains privées. Le cas particulier de la location d'un bien à un proche est abordé plus en détail ci-après.

### Location à un proche

En cas de location à un proche, différents aspects doivent être pris en compte pour la fixation du loyer afin d'éviter toute conséquence fiscale. Un loyer en dessous de la valeur de marché est un loyer préférentiel qui, de prime abord, peut paraître avantageux pour les deux parties: le locataire bénéficie d'un loyer intéressant et le bailleur réalise des économies d'impôt en raison des faibles revenus locatifs. Si ce loyer est très bas, il se peut cependant que les administrations fiscales soupçonnent une évasion fiscale. Conformément à la pratique du Tribunal fédéral, une évasion fiscale peut être supposée lorsque le loyer est inférieur à la moitié de la valeur locative déterminante pour l'impôt fédéral direct. La différence entre le loyer et la valeur locative est alors incluse dans le produit imposable du bailleur. Pour un immeuble locatif où des appartements identiques sont loués à des proches à un loyer préférentiel et à des tiers au prix du marché, les autorités peuvent choisir le prix du marché comme référence, la comparaison directe étant possible. Dans ce cas, le loyer préférentiel ne doit pas être inférieur à la moitié du loyer du marché, autrement ce sera la valeur locative totale qui sera imposée. Cette correction de la part de l'administration fiscale a pour conséquence que le bailleur paie des impôts sur des revenus de la fortune qu'il n'a en réalité pas réalisés. Des raisons objectives expliquant le faible loyer devraient

être mentionnées dans le cadre de la déclaration afin d'éviter tout redressement.

Si le bailleur utilise pour ses propres besoins le bien qu'il loue à un prix préférentiel (p. ex. appartement de vacances), l'administration fiscale peut supposer que le contrat de bail est fictif. Dans ce cas, la valeur locative totale est imposée.

Selon la relation qu'il a avec le bailleur, le locataire risque de devoir payer l'impôt sur les donations, dans la mesure où l'avantage appréciable en argent que représente le loyer préférentiel (différence entre le loyer préférentiel et la valeur locative ou loyer du marché) pourrait être qualifié de donation. Malgré l'arrêt du Tribunal fédéral, les règles sont différentes selon les cantons en matière de prise en compte des revenus de la fortune en cas de loyer préférentiel. Lors de la fixation du loyer, il est indispensable de consulter la loi fiscale concernée.

### «En bref»

1. Le loyer préférentiel doit être égal ou supérieur à la moitié de la valeur locative, soit le loyer du marché, afin d'éviter toute conséquence fiscale.
2. Si le bailleur et le locataire utilisent tous les deux le bien, la valeur locative totale peut être imposée.
3. Les prescriptions cantonales relatives au loyer préférentiel peuvent être différentes de celles concernant l'impôt fédéral direct. Il convient de se renseigner.

# Les actions au porteur sont supprimées de fait: est-il donc nécessaire de prendre des mesures?

## Contexte

Ce que l'on voyait venir depuis un long moment déjà est arrivé: le domaine d'application des actions au porteur est tellement restreint depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 qu'il est question de supprimer ces dernières de fait. La Suisse suit ainsi une recommandation du Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales (Forum mondial). Quelles sont les conséquences de ce nouveau cadre juridique et qui doit prendre quelles mesures?

## Autorisation maintenue

Les sociétés qui ont des titres de participation cotés en bourse sont toujours en droit de les émettre sous forme d'actions au porteur. De même, les actions au porteur émises sous forme de titres intermédiés (mots-clés: titres globaux, droits-valeurs) restent autorisées.

## Obligations des sociétés

Les sociétés dont les actions au porteur ne sont pas cotées en bourse ni émises sous forme de titres intermédiés doivent convertir celles-ci en actions nominatives d'ici le 30 avril 2021 au plus tard. Les sociétés anonymes dont les actions auront été automatiquement converties après expiration de ce délai (voir «Conversion automatique») devront adapter leurs statuts en conséquence à l'occasion de leur prochaine modification. Tant que cette adaptation n'aura pas été effectuée, l'office du registre du commerce refusera toute autre inscription de modification des statuts. Si des détenteurs d'actions au porteur n'ont pas rempli leur obligation de s'annoncer (voir «Statut des détenteurs d'actions au porteur»), une annotation au registre des actions devra le préciser. Le conseil d'administration devra s'assurer que les droits attachés à ces actions ne peuvent plus être exercés. Les actions de détenteurs inconnus seront an-

nulées après un délai de cinq ans conformément à la loi et obtiendront le statut d'actions propres.

## Conversion automatique

Les sociétés ne remplissant pas leur obligation de convertir leurs actions au porteur au cours des 18 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la mise en œuvre des recommandations du Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales verront ces actions converties automatiquement en actions nominatives au 1<sup>er</sup> mai 2021. Les actions converties conserveront leur valeur nominale, leur taux de libération et leurs propriétés quant au droit de vote et aux droits patrimoniaux. La conversion automatique des actions au porteur et la différence entre les statuts de la société et l'inscription au registre du commerce feront l'objet d'une annotation dans l'extrait du registre du commerce des sociétés concernées.

## Statut des détenteurs d'actions au porteur

Après la conversion en actions nominatives, la société inscrira au registre des actions les détenteurs d'actions au porteur dont elle a alors connaissance. Les actionnaires qui n'ont pas rempli leur obligation de s'annoncer auprès de la société et qui ne sont donc pas connus de la société devront assumer les conséquences suivantes: leurs droits de sociétariat (entre autres droit de participer à l'assemblée générale et droit de vote) et leurs droits patrimoniaux (p.ex. droit de souscription, droit à un dividende) s'éteindront. Ces actionnaires auront encore la possibilité de demander leur inscription au registre des actions de la société auprès du tribunal pendant les cinq années suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions. Une fois ce délai expiré, leurs

actions seront annulées et ils perdront définitivement leur qualité d'actionnaire, ainsi que les droits qui y sont attachés.

## Informations complémentaires

Des instructions relatives à la mise en œuvre des nouvelles dispositions sont disponibles à l'adresse suivante: [www.sif.admin.ch/sif/fr/home/dokumentation/fachinformationen/anleitungen\\_global\\_forum.html](http://www.sif.admin.ch/sif/fr/home/dokumentation/fachinformationen/anleitungen_global_forum.html). Elles fournissent de précieuses informations complémentaires et précisent qui doit prendre quelles mesures, ainsi que les délais à respecter et les conséquences en cas de non-respect.

## «En bref»

1. Les actions au porteur ne sont plus autorisées que sous forme de titres intermédiés ou si elles sont cotées en bourse.
2. Toutes les autres actions au porteur devront être converties en actions nominatives d'ici le 30 avril 2021.
3. La conversion automatique après expiration du délai entraîne une annotation dans l'inscription au registre du commerce des sociétés concernées.
4. Les droits de sociétariat et droits patrimoniaux des détenteurs d'actions au porteur qui ne remplissent pas leur obligation de s'annoncer auprès des sociétés seront suspendus et annulés au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

# Incoterms: dispositions déterminantes dans le commerce international

## Contexte

Dans le cadre du commerce international, les parties au contrat sont issues de différents États, lesquels disposent d'une législation également différente. Afin de réduire au minimum le risque de conflit lié à des interprétations du droit divergentes et d'assoir leur relation d'affaires sur une base juridique uniforme, les parties déclarent généralement les Incoterms (International Commercial Terms) comme étant applicables. Cet ensemble de règles développé et émis par la Chambre de commerce internationale (ICC) comprend des clauses contractuelles normalisées permettant aux acheteurs et aux vendeurs de fixer leurs droits et obligations entre autres en matière de transfert de risques, de transport, d'assurances et de répartition des coûts. La neuvième édition de ces règles, les Incoterms 2020, vient d'être publiée et est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier.

## Quelles sont les nouveautés?

Voici en substance les principaux changements:

- Clause DAT remplacée par la clause DPU  
La clause DAT (delivered at terminal) figurant dans les Incoterms 2010 signifie que le vendeur a livré la marchandise à partir du moment où il l'a déchargée au terminal. Le terme de «terminal» tel qu'il est défini dans les modalités d'application doit être compris au sens large et se réfère à tout lieu couvert ou non. Cependant, cette dénomination a parfois été mal interprétée, à savoir qu'il devait obligatoirement s'agir d'un terminal maritime ou d'aéroport. Pour éviter ce malentendu, la clause DAT a été renommée clause DPU

(delivered at place unloaded). Cette nouvelle appellation permet aussi dans le même temps d'établir une distinction plus claire avec la clause DAP (delivered at place), selon laquelle la marchandise est considérée comme livrée à partir du moment où elle est mise à la disposition de l'acheteur au lieu de destination et qu'elle est prête à être déchargée.

- Nouvelle option pour le connaissance à bord  
Pour les expéditions en fret maritime, le transporteur atteste la prise en charge du fret à bord du navire au moyen du connaissance à bord (On-Board Bill of Lading). Ce document est obligatoire en cas de crédit documentaire et doit être remis par le vendeur à l'acheteur (parfois en passant par une banque). Si une clause FCA (free carrier) a été conclue, le problème est que la livraison est considérée comme effectuée avant même le chargement sur le navire et que les frais et les risques ont ainsi déjà été transférés à l'acheteur. Le vendeur n'a donc aucune garantie que le transporteur a établi le connaissance à bord. Selon les Incoterms 2020, les parties contractantes peuvent désormais conclure que l'acheteur doit exiger du transporteur qu'il établisse ce document à l'attention du vendeur.
- Couverture d'assurance selon les clauses CIP et CIF: différents niveaux de couverture  
Si les parties contractantes conviennent que les clauses CIP (carriage and insurance paid to) ou CIF (cost, insurance and freight) s'appliquent, le vendeur s'engage à contracter à ses propres frais une assurance des marchandises contre les

risques de transport de niveau de couverture C (niveau de couverture minimum selon l'Institute Cargo Clause). Les Incoterms 2020 prévoient désormais pour la clause CIP une couverture d'assurance de niveau A (couverture d'assurance maximum). Tant pour la clause CIP que pour la clause CIF, les parties sont libres de convenir d'un autre niveau de couverture.

- Propre moyen de transport  
Les clauses des Incoterms 2010 partent du principe que le transport de la marchandise est effectué par un transporteur mandaté et prévoient, selon la clause choisie, que l'acheteur ou le vendeur conclut un contrat de transport. Les Incoterms 2020 prévoient désormais la possibilité pour les parties contractantes de transporter elles-mêmes la marchandise avec un de leurs véhicules et astreignent soit l'acheteur soit le vendeur à organiser le transport.

## «En bref»

1. Les Incoterms 2020 sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.
2. Les Incoterms 2010 restent valables pour les parties qui ont conclu leur applicabilité.
3. Les nouveautés matérielles des Incoterms 2020 reflètent les besoins en évolution permanente du trafic commercial international.

# L'analyse d'égalité salariale et sa vérification selon la loi sur l'égalité révisée

## Contexte

Le 1<sup>er</sup> juillet 1996, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) entrain en vigueur avec pour objectif de remédier à la discrimination en raison du genre dans le monde du travail. L'Assemblée fédérale a décidé le 14 décembre 2018 de compléter la loi afin que l'égalité salariale entre hommes et femmes soit une réalité. Suite à cette adaptation, les employeurs sont désormais tenus d'effectuer une analyse d'égalité salariale.

## Qui est concerné?

Les entreprises employant 100 salariés ou plus sont concernées par cette nouvelle obligation. On entend par là tant les personnes physiques que les personnes morales (p.ex. SA, Sàrl, fondations, associations) et les sociétés de personnes (p.ex. sociétés en nom collectif). Tous les collaborateurs doivent être intégrés dans le calcul du nombre de salariés, quel que soit leur taux d'occupation. Par contre, les apprentis ne sont pas pris en compte.

## Obligations de l'employeur

Les employeurs qui, en début d'année, comptent 100 collaborateurs ou plus doivent procéder à une analyse d'égalité salariale en interne pour l'année concernée. Ce premier contrôle doit avoir lieu d'ici fin juin 2021. L'égalité salariale ne signifie pas qu'il ne devrait pas y avoir d'écarts de salaire entre les différents employés. Des raisons objectives telles que l'âge, la formation, les années de service ou la fonction

peuvent entraîner des différences salariales. Par contre, une telle différence est discriminatoire si elle ne s'explique pas par des motifs objectifs, mais repose uniquement sur le genre sexuel.

L'analyse d'égalité salariale doit être effectuée en principe tous les quatre ans. Si elle indique que l'égalité salariale est respectée, l'employeur n'est pas tenu de procéder à une autre analyse.

Cette analyse est réalisée selon une méthode scientifique et conforme au droit. La Confédération met son outil d'analyse Logib gratuitement à la disposition des employeurs (pour de plus amples informations: [www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html)).

Une fois cette analyse terminée, un organe indépendant doit vérifier qu'elle a été effectuée correctement sur le plan de la forme (méthode reconnue, prise en compte de tous les employés).

L'employeur peut charger une représentation des travailleurs, une organisation promouvant l'égalité, un syndicat ou une entreprise de révision agréée au sens de la loi sur la surveillance de la révision de réaliser cette vérification. Pour cette dernière, il est autorisé de mandater son propre organe de révision inscrit au registre du commerce. Il convient alors de souligner que la vérification de l'analyse d'égalité salariale ne fait pas partie du mandat de révision de cet organe. Il s'agit en effet d'un mandat distinct dont les conditions précises doivent être convenues au cas par cas.

L'employeur doit informer ses collaborateurs des résultats de l'analyse par écrit un an au plus tard après la clôture de la vérification. Les sociétés dont les actions sont cotées en bourse doivent en outre publier le résultat dans l'annexe de leur rapport annuel.

## Conséquences

La LEg révisée ne prévoit pas de sanctions en cas de constat de discrimination salariale ou de violation de l'obligation de procéder à une analyse d'égalité salariale. L'obligation d'informer et de publier dans les comptes annuels sont néanmoins des moyens efficaces qui, selon les résultats, contribueront à une bonne ou une mauvaise publicité pour l'employeur.

## «En bref»

1. La LEg révisée et, par conséquent, l'obligation de procéder à une analyse d'égalité salariale entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2020.
2. Les employeurs comptant 100 salariés ou plus devront mener la première analyse d'égalité salariale en interne d'ici fin juin 2021.
3. La vérification de cette première analyse devra être effectuée d'ici fin juin 2022 au plus tard.

Nous sommes membre d'EXPERTsuisse. Engagés et responsables.

L'association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire a pour mission de former, de soutenir et de représenter ses experts. Depuis plus de 90 ans, EXPERTsuisse assume sa responsabilité vis-à-vis de l'économie, de la société et de la politique. [www.expertsuisse.ch](http://www.expertsuisse.ch)

Les contenus présentés ont fait l'objet de recherches approfondies. Cependant, aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité des informations. Par ailleurs, ces articles ne sauraient remplacer un conseil détaillé au cas par cas. Aucune responsabilité ne peut être endossée quant aux contenus et à leur utilisation.