

EXPERT INFO

Informations pratiques PME | numéro 2 | 2022

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 |
|---|------|
| Augmentation de la déduction au titre de frais de garde par des tiers | 1 |
| Résiliation des rapports de travail | 2 |
| Droit révisé des sociétés anonymes | 3 |
| Jugement de tribunal sur les indemnités de chômage partiel | 4 |

Augmentation de la déduction au titre de frais de garde par des tiers

Augmentation de la déduction des frais de garde par des tiers

De quoi s'agit-il?

Par le passé, il y a eu plusieurs tentatives d'augmenter les déductions familiales dans le cadre de l'impôt fédéral direct. Après l'échec de la votation sur l'augmentation simultanée des frais de garde par des tiers de 10 100 à 25 000 francs par enfant et de la déduction générale pour enfants de 6500 à 10 000 francs, un projet de loi a à nouveau été lancé à la suite d'une initiative parlementaire, dont l'objectif est d'augmenter la déduction des frais pour l'accueil extra-familial de 10 100 à 25 000 francs par enfant. Cette déduction profite non seulement aux personnes exerçant une activité lucrative, mais aussi aux assujettis en formation ou en incapacité d'exercer une activité lucrative. La modification de la loi au niveau de l'impôt fédéral direct entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. En vertu de la loi sur l'harmonisation des impôts directs, les cantons sont déjà tenus d'autoriser une déduction au titre de frais de garde d'enfants par des tiers (de 3000 à 25 000 francs selon les cantons). La question de savoir s'ils augmenteront également la déduction en raison de la modification de la législation au niveau fédéral n'est pas encore tranchée et devra être examinée au cas par cas.

Éléments importants dès l'année fiscale 2023

À partir de l'année fiscale 2023, il sera possible de déduire jusqu'à 25 000 francs de l'impôt fédéral direct pour la garde d'enfants par des tiers. Les conditions restent inchangées. Par conséquent, seules les personnes qui vivent dans le même ménage que les enfants gardés par des tiers et qui subviennent à leur entretien peuvent faire valoir la déduction. De plus, celle-ci ne peut

être demandée que pour les enfants qui n'ont pas encore atteint l'âge de 14 ans révolus. Les frais effectifs peuvent être invoqués pour autant que la garde de l'enfant par des tiers ait un lien de causalité avec l'activité lucrative, la formation ou l'incapacité d'exercer une activité lucrative de l'assujetti. Si les frais de garde dépassent le revenu de l'activité lucrative du contribuable élevant seul l'enfant ou étant l'autre parent, la déduction maximale est néanmoins autorisée. Étant donné que les cantons n'adapteront pas tous la déduction pour la garde par des tiers, il pourra en résulter de grandes disparités en matière de revenu imposable, tant au niveau fédéral que cantonal. Il faudra en tenir compte dans le calcul provisoire de l'impôt de 2023.

«En bref»

1. Le Parlement a adopté en 2021 un nouveau projet de loi visant à augmenter la déduction des frais de garde par des tiers.
2. La déduction maximale pour les frais de garde d'enfants par des tiers passera à 25 000 francs pour l'impôt fédéral direct au 1^{er} janvier 2023.
3. Les différents montants des déductions admises fiscalement par la Confédération et les cantons devraient déjà être pris en compte dans le calcul provisoire de l'impôt 2023.

Aspects relatifs au droit des assurances sociales en cas de fin de la relation de travail

Introduction

La cessation des rapports de travail entraîne également la fin de la couverture d'assurance des employés par les employeurs. Il s'agit principalement de l'assurance d'indemnités journalières, de l'assurance-accidents obligatoire et de l'assurance obligatoire auprès d'une caisse de pensions. Il existe des possibilités de maintien de ces différentes assurances sociales pouvant s'avérer intéressantes pour les collaborateurs. Les clarifications concernant ce maintien devraient être effectuées suffisamment tôt, car les délais et les droits aux prestations diffèrent pour toutes les assurances.

Les assurances en détail

Les indemnités journalières prévoient le passage dans l'assurance individuelle si la couverture d'assurance du salarié est insuffisante après la fin de la relation de travail. Ce passage doit être conclu dans un délai de trois mois à compter de la fin des rapports de travail. En cas de nouvel emploi immédiat et si l'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières pour le collaborateur, il ne devrait pas y avoir de lacune dans la couverture d'assurance. Si le travailleur présente une incapacité de travail qui persiste après la fin des rapports de travail, l'assurance verse le plus souvent l'indemnité journalière au collaborateur, même après la rupture du contrat de travail, et ce jusqu'à épuisement du droit maximal.

L'assurance-accidents obligatoire protège les travailleurs employés en Suisse contre les conséquences sanitaires et économiques des accidents professionnels et non professionnels ainsi que des maladies professionnelles. La couverture de l'assurance-accidents prend fin au plus

tard 31 jours après la cessation de la relation de travail. Sans nouvel emploi, l'ancien collaborateur a la possibilité de prolonger cette couverture de six mois au maximum auprès de son assureur actuel. Comme il s'agit d'une assurance par convention, la prime doit être payée dans les 30 jours et la demande correspondante déposée. En cas de nouvel emploi immédiat, l'employeur prend en charge cette assurance. En cas d'accident survenu pendant une relation de travail, l'assurance-accidents de l'époque supporte toutes les conséquences de l'accident.

L'avoir de vieillesse détenu auprès de la caisse de pensions est transféré dans celle du nouvel employeur. En l'absence d'une nouvelle relation de travail, l'avoir est transféré sur un compte de libre passage. Ainsi, la couverture d'assurance est maintenue pendant un mois à compter de la fin de la relation de travail pour les risques de décès et d'invalidité. Sans nouveau travail et sans déclaration à l'assurance-chômage, il est possible de s'assurer volontairement auprès de l'institution supplétive. Dans ce cas, toutes les cotisations légales doivent être payées par l'assuré lui-même. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les personnes âgées de 58 ans et plus peuvent continuer à être assurées auprès de l'actuelle caisse de pensions si leur contrat de travail est résilié. Si le salarié opte pour le maintien de l'assurance, il doit également prendre en charge toutes les parts des cotisations de risque. Le paiement des cotisations d'épargne est volontaire.

Obligations de l'employeur

Lors de la cessation des rapports de travail, l'employeur doit informer le travailleur des aspects du droit des assurances sociales, quelle que soit la partie qui a résilié le

contrat. La loi (art. 331, al. 4, CO) stipule que l'employeur doit informer le travailleur de ses droits de créance. Le Tribunal fédéral a confirmé que le devoir d'information concerne, outre la caisse de pensions, l'assurance-accidents et l'assurance d'indemnités journalières. Si l'employeur n'est pas en mesure de prouver qu'il a rempli ce devoir, il s'expose à des demandes en dommages-intérêts élevés. Il est donc recommandé à chaque employeur de répondre à cette obligation par écrit et de se faire attester cela par le travailleur. Le manque d'information sur le droit de passage dans l'assurance d'indemnités journalières individuelle peut, dans certaines circonstances, entraîner des dommages-intérêts à hauteur de 80% de deux années de salaire.

«En bref»

1. Il est recommandé de procéder suffisamment tôt à des clarifications complètes sur les possibilités de maintien des assurances.
2. À la fin des rapports de travail, l'employeur est tenu d'informer le collaborateur de ses droits de créances envers une institution de prévoyance ou un assureur.
3. Les manquements en matière de devoir d'information peuvent entraîner des demandes en dommages-intérêts élevés pour l'employeur.

Le droit révisé des sociétés anonymes: aspects spécifiques

Achèvement de la réforme

Le 1^{er} janvier 2023 marquera la clôture de la vaste révision du droit des sociétés anonymes. La dernière partie de ce droit révisé entrera en vigueur à cette date. Les nouvelles dispositions modernisent le cadre juridique de façon générale, renforcent les droits des actionnaires et accordent aux sociétés anonymes une plus grande flexibilité pour aménager la structure de leur capital. Certains aspects de cette réforme globale sont abordés ci-après, l'accent étant mis sur les sociétés anonymes non cotées en bourse.

Droits des actionnaires

La révision du droit des sociétés anonymes étend les droits des actionnaires et introduit le taux de participation aux voix comme critère de seuil des droits des minorités. La limite de convocation d'une assemblée générale (AG) est portée de 10% du capital-actions à 10% du capital-actions ou des voix. Les actionnaires qui représentent ensemble 5% du capital-actions ou des voix peuvent désormais exiger l'inscription d'objets à l'ordre du jour. Jusqu'à présent, 10% du capital-actions ou 1 million de francs de valeur nominale étaient requis pour toutes les sociétés. Les seuils de 10% et 5% du capital-actions ou des voix sont désormais définis par la loi pour les renseignements hors AG et pour la consultation des livres de comptes.

Assemblée générale virtuelle

La révision du droit des sociétés anonymes permet désormais ce qui a été pratiqué pour la première fois dans le sillage de la pandémie de coronavirus, en raison de circonstances impératives, à savoir l'AG virtuelle. Désormais, il sera possible d'organiser une AG par des moyens électroniques sans lieu de réunion. À condition que les statuts

contiennent un tel passage, il sera possible de tenir l'assemblée entièrement en ligne. Sans disposition statutaire correspondante, une forme hybride d'AG virtuelle et physique est tout de même possible: l'assemblée se déroulera dans un lieu physique. Les actionnaires absents pourront exercer leurs droits par voie électronique. À chaque recours à de tels moyens, le conseil d'administration doit veiller au respect des droits sociaux inhérents à la qualité d'actionnaire: les actionnaires doivent en effet pouvoir se forger leur opinion sur la base des interventions du conseil d'administration et des autres actionnaires. Il faut donc s'assurer que les opinions exprimées lors de l'AG sont transmises directement et que chaque participant puisse prendre part activement à la discussion et émettre des propositions. En outre, l'identité des participants doit être vérifiée et le résultat du vote doit être infalsifiable. Par conséquent, il sera possible à l'avenir de mettre le rapport de gestion et de révision à la disposition des actionnaires par voie électronique.

Dividendes intermédiaires

Le droit des sociétés anonymes actuellement encore en vigueur ne contient pas de disposition sur les dividendes intermédiaires et, dans la pratique, la conformité avec la loi de la distribution d'un tel dividende est sujette à controverse. EXPERTsuisse estime que le droit actuellement en vigueur ne l'autorise pas. Avec le nouveau droit des sociétés anonymes, cette question est clarifiée, en faveur d'une forte libéralisation: l'AG peut décider de verser un dividende intermédiaire en se fondant sur des comptes intermédiaires, sans pour autant qu'une base statutaire ne soit nécessaire. En principe, les comptes intermédiaires doivent être contrôlés au préalable par l'organe de révision. Toutefois, ce prin-

cipe fait l'objet de deux exceptions importantes: si la société a choisi un opting-out (renonciation à la révision) ou si tous les actionnaires approuvent le versement du dividende intermédiaire et que les créances n'en sont pas menacées, il n'est pas obligatoire, en vertu de la loi, de procéder à un examen des comptes intermédiaires. Toutefois, il est recommandé d'examiner les comptes intermédiaires afin de garantir la conformité de l'emploi du bénéfice avec la loi et les statuts.

La brochure «Le droit révisé de la société anonyme» d'EXPERTsuisse résume clairement les principales modifications et traite également de la responsabilité financière du conseil d'administration (www.expertsuisse.ch/fr-ch/boutique-en-ligne).

«En bref»

1. La réforme du droit des sociétés anonymes sera achevée le 1^{er} janvier 2023, date de l'entrée en vigueur de la dernière partie de cette réforme.
2. Les droits des actionnaires en matière de convocation, d'inscription à l'ordre du jour et de dépôt des propositions seront étendus.
3. En plus des AG physiques, il sera à l'avenir possible d'organiser des assemblées purement virtuelles ou sous forme hybride.
4. Les dividendes pourront également être versés, sous certaines conditions, à partir de bénéfices de l'exercice en cours.

Nouveaux développements concernant les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail

Un jugement de tribunal qui fera jurisprudence

Au début de la pandémie de la COVID-19, la procédure de décompte sommaire des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a été introduite par le droit de nécessité afin de garantir le versement rapide des indemnités nécessaires et, partant, les liquidités des entreprises, grâce à une réduction des charges administratives qui pèsent sur les entreprises et sur les caisses de chômage.

La caisse de chômage de Lucerne a exigé de l'exploitant d'un restaurant qu'il restitue des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail payées en trop, au motif que, pendant la validité de la procédure sommaire, aucune indemnité en cas de jours fériés ou de vacances n'aurait dû être versée pour les collaborateurs rémunérés au mois. Et ce, même si, dans ce cas de figure, l'indemnité est parfaitement prise en compte dans la procédure normale. Malgré la décision sur réclamation qui a suivi, la caisse de chômage a maintenu sa manière de procéder. Après que l'exploitant du restaurant a déposé un recours auprès du Tribunal cantonal de Lucerne, le jugement a été renvoyé à la caisse de chômage pour qu'elle corrige le mode de calcul.

La caisse de chômage a introduit un recours de droit public contre le jugement auprès du Tribunal fédéral et a demandé son annulation. Dans le recours, la caisse de chômage a fait valoir que le Tribunal cantonal aurait enfreint le droit fédéral en renvoyant le jugement et en procédant à de nouveaux calculs. Il aurait ainsi violé l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage. Le Tribunal fédéral est arrivé à la conclusion que le Tribunal cantonal de Lucerne, en qualité d'ins-

tance inférieure, avait raison et que la caisse de chômage devait également tenir compte, dans la procédure sommaire, des indemnités versées aux salariés rémunérés au mois pour les jours fériés et de vacances dans le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'absence d'une réglementation suffisante au niveau de la loi et de l'ordonnance pour déroger à la procédure sommaire par rapport à la procédure normale a été décisive pour ce jugement. L'inégalité de traitement qui en a résulté n'était pas voulue par le législateur et ne peut pas non plus être déduite de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage.

Conséquences pour les entreprises

Se fondant sur l'arrêt du Tribunal fédéral du 17 novembre 2021 (ATF 8C_272/2021), le Conseil fédéral a décidé, le 11 mars 2022, que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail qui ont été décomptées selon la procédure sommaire en 2020 et 2021 devaient être réexaminées, sur demande, par les caisses de chômage. Les entreprises doivent déposer une demande de calcul des indemnités supplémentaires des jours fériés et de vacances versées aux collaborateurs percevant un salaire mensuel, avec un décompte détaillé par période de décompte. Le SECO mettra à disposition une solution technique pour aider les demandeurs et les caisses de chômage à traiter les demandes. Cette solution est en cours d'élaboration et devrait être disponible dans le courant de l'été 2022. Vous trouverez les dernières informations concernant les entreprises sur le site <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/un-ternehmen/versicherungsleistungen/kurz-arbeit-covid-19.html>.

Élément à observer également

Une grande partie des entreprises concernées a également eu recours à des crédits COVID ou à des indemnités pour cas de rigueur. Le versement ultérieur d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail peut restreindre ces droits qui, par conséquent, doivent le cas échéant être remboursés. Les entreprises doivent en tenir compte lorsqu'elles décident de déposer une demande de réexamen de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

«En bref»

1. Dans son arrêt (ATF 8C_272/2021 du 17 novembre 2021), le Tribunal fédéral a constaté que les jours fériés et de vacances devaient également être pris en compte dans la procédure sommaire pour le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.
2. Suite à l'arrêt du Tribunal fédéral, les entreprises concernées peuvent faire contrôler par les caisses de chômage leurs indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.
3. Avant de remettre une telle demande, les entreprises devraient examiner l'éventualité d'une réduction ou de la restitution de prêts COVID ou d'indemnités pour cas de rigueur obtenus.

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

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.