



treuhand | inkasso | consulting

AdExpert GmbH
 Wühristrasse 43
 5712 Beinwil am See
 Fon +41 44 836 62 62
 Mail info@adexpert.ch
 www.adexpert.ch

ASSISTANCE DE LA FAMILLE

QUI PAIE LA RÉSIDENCE POUR PERSONNES ÂGÉES?

Les soins de longue durée sont onéreux. Ils peuvent coûter jusqu'à 8000 francs par mois, voire plus dans des institutions spéciales.

Si les fonds propres ne suffisent pas, les descendants peuvent être le cas échéant tenus de fournir des aliments.

Les coûts de la résidence pour personnes âgées sont tout d'abord couverts par la rente AVS, AI et LPP. Les coûts des soins sont répartis entre l'assurance maladie, le canton ou la commune et la personne concernée. Toutefois, un montant de base doit être disponible pour le pensionnaire. Au cas par cas, une allocation pour impotent de l'AVS/AI peut également être perçue pour les frais de soins et d'assistance. Est considérée impotente une personne qui a constamment besoin de l'aide de tiers pour les actes ordinaires de la vie ou dont l'état nécessite des soins permanents ou une surveillance. Un droit à l'allocation d'impotent AVS dépend uniquement du degré de l'impotence. L'indemnité mensuelle se situe entre 235 et 940 francs.

Assurer le minimum vital

Si le revenu déterminant issu des rentes et d'autres sources ne couvre pas les coûts de vie fondamentaux, des prestations complémentaires sont versées. Les personnes percevant une rente AVS ou AI peuvent y prétendre. Les prestations complémentaires sont calculées sur la base d'un calcul comparatif concret/individuel entre les dépenses reconnues et les recettes déterminantes. Les dépenses reconnues sont notamment les taux hypothécaires ou le mon-

tant forfaitaire pour l'assurance maladie obligatoire. Pour les personnes gardées à domicile, elles incluent en plus la couverture des besoins vitaux ainsi que les loyers et frais accessoires ou, si la personne habite son propre logement, la valeur locative. Le revenu déterminant inclut notamment les rentes AVS, AI, LPP, LAA et LAM. C'est seulement à ce niveau que la fortune personnelle et les rendements jouent un rôle. Le revenu déterminant comprend aussi les recettes locatives et la valeur locative. Il n'existe aucune possibilité juridique contraignant quelqu'un à vendre un immeuble. Toutefois, la propriété immobilière peut entraîner une réduction ou un refus des prestations complémentaires.

«Les donations au sens de l'avancement d'hoirie peuvent également valoir comme revenus déterminants.»

Donations: soyez vigilants!

Le revenu déterminant inclut également des recettes et valeurs patrimoniales qui ont été répudiées: lors du déménagement dans un home pour personnes âgées ou un établissement médicalisé, le retrait complet d'une donation ou d'un avancement d'hoirie au bénéfice de ses descendants peut avoir un effet boomerang. Notamment du fait de l'absence de prestations complémentaires qui en découle ou que le thème des aliments fournis par les proches peut venir sur la table suite à cette redistribution de la fortune.

CONTENU

- Assistance de la famille: qui paie la résidence pour personnes âgées?
- Taxe sur la valeur ajoutée: nouveautés au 1^{er} janvier 2018
- Mise en disponibilité: ce qu'il faut savoir
- Brèves

Obligation d'entretien

L'obligation d'entretien des parents est toujours prise en considération si les coûts ne sont pas couverts. En principe, l'obligation d'entretien concerne les parents envers les enfants adultes et vice versa. L'obligation alimentaire se base sur l'ordre de succession. Frères et sœurs, beaux-parents et enfants d'un autre lit sont exclus. D'ailleurs, les parents proches sont tenus de fournir des aliments, pour autant qu'ils vivent dans l'aisance. Concrètement, nous faisons ici référence à un revenu imposable de 120 000 francs au minimum pour

les personnes vivant seules et de 180 000 francs pour les personnes mariées, en sus de l'imputation de la fortune conformément aux directives CSIAS. S'y ajoutent 20 000 francs par enfant mineur ou en formation. Au-delà de ce plafond, les proches peuvent être tenus d'épauler financièrement les membres de la famille proche. Le montant exempté de la fortune imposable est de 250 000 francs pour les personnes vivant seules et de 500 000 francs pour les personnes mariées. De plus, une franchise de 40 000 francs s'applique pour chaque enfant mineur ou en formation.

Si tout cela ne suffit pas

Si toutes les possibilités sont épuisées, l'aide sociale peut entrer en jeu. Il est possible de la demander si une personne est en détresse et ne peut pas se prendre elle-même en charge. Le titulaire d'une propriété foncière ne peut pas prétendre à l'aide sociale sauf s'il habite lui-même l'immeuble et peut y séjourner à des conditions usuelles pour le marché, voire meilleur marché.

Montant pouvant être donné à ses enfants **CONSEIL**

Toutes les renonciations à la fortune – c'est-à-dire à des donations ou un avancement d'hoirie au bénéfice des descendants – sont prises en compte dans les prestations de soins et prestations complémentaires. Cependant, elles sont exonérées jusqu'à un plafond de 10 000 francs par an. Par ailleurs, de plus gros montants versés une seule fois sont autorisés à condition qu'ils soient répartis mathématiquement au fil des années jusqu'au dépôt de la demande.

Exemple: une donation de 30 000 francs datant de 2014 n'a plus aucun sens pour le calcul des prestations complémentaires en 2017.

EXEMPLE

Helene R., 30 ans, vit seule, perçoit un revenu imposable annuel de 135 000 francs. Sa fortune imposable est inférieure à la franchise de 250 000 francs. Ses parents vivent dans un home pour personnes âgées et les coûts ne sont pas couverts par la rente AVS ou LPP.

Calcul du revenu déterminant

Revenu imposable par mois 11 250 francs
– Revenu forfaitaire – 10 000 francs
1 250 francs

Montant de la dette alimentaire mensuelle 625 francs

La contribution des proches est fixée à 50% de l'écart entre le revenu imposable et le revenu forfaitaire annuel.

TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} JANVIER 2018

La nouvelle année apporte divers changements concernant la taxe sur la valeur ajoutée. Étant donné qu'en parallèle les taux de l'impôt baissent, toutes les entreprises soumises à la taxe sur la valeur ajoutée sont concernées.

S'agissant de la taxe sur la valeur ajoutée, un besoin d'adaptation des deux côtés s'impose au 1^{er} janvier 2018. D'une part, la révision de la loi régissant la taxe sur la valeur ajoutée entre en vigueur, et d'autre part les taux de l'impôt changent (voir tableau).

Taux de la dette fiscale nette et taux forfaitaires

Les taux de la dette fiscale nette et les taux forfaitaires sont prisés car ils facilitent le décompte. Au 1^{er} janvier 2018, huit des dix taux de la dette fiscale nette seront réduits. Les nouveaux taux de la dette fiscale nette figurent sous estv.admin.ch, rubrique Taxe sur la valeur ajoutée. Un éventuel changement du taux de la dette fiscale vers la variante effective est possible jusqu'à fin février 2018.

Adapter la comptabilité

Dès le 1^{er} janvier 2018, il est obligatoire d'indiquer les nouveaux taux de TVA. Les entreprises n'ont pas d'autre choix que de veiller à une régularisation correcte et appliquer les nouveaux taux aux prestations

	Taux normal	Taux spécial	Taux réduit
Taux de l'impôt en vigueur jusqu'au 31.12.2017	8,0%	3,8%	2,5%
– fin du financement additionnel de l'AI	– 0,4%	– 0,2%	– 0,1%
+ hausse des taux pour FAIF 2018–2030	+ 0,1%	+ 0,1%	+ 0,1%
Nouveaux taux de l'impôt à partir du 1.1.2018	7,7%	3,7%	2,5%

fournies à partir du 1^{er} janvier. Afin de minimiser le travail, il convient de facturer tous les frais de l'année en cours – prestations partielles incluses – rapidement à la date de facture 2017. Pour le décompte, il faut utiliser les formulaires de l'Administration fédérale des contributions (imprimés, en ligne) adaptés en conséquence.

Concerné ou pas?

La révision partielle de la loi régissant la taxe sur la valeur ajoutée implique des changements ponctuels au 1^{er} janvier qui concernent beaucoup d'entreprises.

Assujettissement: jusqu'à présent, une entreprise était assujettie à la taxe sur la valeur

ajoutée si son chiffre d'affaires en Suisse était supérieur à 100 000 francs. Désormais, la taxe sur la valeur ajoutée est due dès que le seuil du chiffre d'affaires annuel réalisé sur le territoire suisse et à l'étranger est atteint (assujettissement dès le premier franc gagné en Suisse).

Imposition de la marge: les objets d'art, les pièces de collection et les antiquités sont maintenant soumis à l'imposition de la marge. Depuis 1995, une entreprise qui négocie ce type de pièces pouvait procéder à la déduction de l'impôt préalable fictif. À l'avenir, c'est la différence effective entre le prix d'achat et de vente qui est imposée.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Une résiliation peut être liée à une mise en disponibilité immédiate ou convenue. À cet égard, quels droits et obligations l'entreprise doit-elle prendre en compte?

La mise en disponibilité après une résiliation ordinaire peut avoir divers motifs. Si la résiliation est émise par l'employeur, il se peut qu'il doute de la loyauté du collaborateur, ou qu'il a envisagé un licenciement immédiat. Éventuellement, il a tout simplement besoin du poste de travail pour le successeur déjà engagé. Dans tous les cas, le salarié n'a pas le droit de travailler jusqu'au dernier jour du délai de résiliation – il doit accepter une mise en disponibilité. Le rapport de travail existe formellement jusqu'à la fin du délai de résiliation. En cas de mise en disponibilité, les obligations contractuelles restent valables. Si par exemple l'employé viole le devoir de loyauté, la résiliation alors ordinaire peut entraîner une mise en disponibilité.

Établir une déclaration de mise en disponibilité

La mise en disponibilité n'est pas explicitement citée dans le droit du contrat de travail. En guise d'état des lieux, il est toutefois possible de se référer au droit d'injonction de l'employeur. Si l'employeur renonce à la prestation du travail de l'employé avec effet immédiat, il est préférable que cela soit inscrit dans une «déclaration de mise en disponibilité». Tous les droits et obligations des deux parties contractuelles doivent être mentionnés, en particulier en ce qui concerne les points cités ci-après.

Salaire, primes et frais

L'employeur doit verser le salaire jusqu'à l'expiration du délai de préavis. Les primes qui sont directement liées à la prestation fournie par l'employé font souvent partie intégrante du salaire. Celles-ci sont également dues durant la mise en disponibilité, au même titre qu'un salaire variable ou de composantes de salaire variables. Il est difficile de calculer le salaire variable car l'employé ne travaille plus. En principe, il est possible de s'appuyer sur le calcul effectué jusqu'alors ou de se référer à un salaire moyen passé. Contrairement au salaire dû, les frais réels ne doivent plus être réglés. À titre exceptionnel, l'employé doit se faire décompter un éventuel revenu de remplacement qu'il gagne par l'acceptation d'un nouveau travail. Attention cependant: si, avant l'expiration de la mise en disponibilité, l'employé aurait pu intégrer un nouveau poste équivalent mais le refuse, le salaire qu'il aurait ainsi gagné peut être déduit du salaire dû.



Vacances et heures supplémentaires

Même pendant la période de mise en disponibilité, l'employé a droit aux vacances. L'employeur doit en effet porter à son crédit les jours de vacances usuels. La pratique judiciaire pose toutefois des limites au droit y afférent, considérant que la moitié du droit aux vacances en vigueur pendant la mise en disponibilité est utilisée. L'employé doit prendre les vacances pendant la mise en disponibilité. Selon la jurisprudence, les jours de vacances peuvent dépasser au plus un tiers de la durée de la mise en disponibilité. Si toutefois l'employé doit chercher un nouvel emploi pendant cette période, il ne va probablement pas utiliser tout son avoir de vacances. Le solde de l'avoir de vacances doit donc être versé.

En présence d'un avoir d'heures supplémentaires, l'employé peut ne pas être obligé de compenser lesdites heures supplémentaires pendant la durée de mise en disponibilité. Sauf autre accord particulier inscrit au contrat, il peut insister pour obtenir un versement de l'avoir. La prise des vacances et la compensation simultanée des heures supplémentaires doivent être évaluées au cas par cas.

Interruption du délai de préavis

En principe, une mise à disposition consiste en une résiliation ordinaire. Les règles concernant le caractère abusif de la dénonciation ou la prolongation du délai de préavis en cas de maladie ou d'accident s'appliquent aussi durant la mise à disposition. En cas d'empêchement de travailler, la dénonciation reste valable mais le préavis est prolongé en proportion des jours de maladie ou d'accident, toutefois au maximum à hauteur de la durée du délai d'attente de 30 à 180 jours en fonction de la durée de l'engagement. La grossesse ou la maternité prolongent également le délai de préavis.

Sécurité juridique par le biais d'une convention de rupture

CONSEIL

Une convention de rupture peut constituer une alternative à une mise à disposition. Elle permet notamment de régler (par écrit) la date de sortie et les conditions financières ainsi que d'autres droits et obligations de l'employeur et de l'employé de manière individuelle et à l'unanimité.

DÉNONCIATION SPONTANÉE: LE TEMPS EST COMPTÉ

Le délai pour la dénonciation spontanée non punissable des avoirs bancaires à l'étranger s'écoule progressivement.

C'est l'administration fiscale cantonale qui juge si la dénonciation spontanée non punissable respecte les conditions légales. Cela vaut également pour la question de savoir si la dénonciation spontanée a eu lieu de son propre chef ou si l'administration fiscale était déjà au courant des questions fiscales dénoncées. L'Administration fédérale des contributions indique d'emblée l'orientation: concernant les facteurs fiscaux soumis à l'échange automatique (EAR), l'AFC considère qu'à partir du 30 septembre 2018 elle en aurait déjà connaissance. Par conséquent, elle estime qu'à partir de cette date, une dénonciation spontanée (non punissable) n'est plus possible.

En ce qui concerne les éléments fiscaux soumis à l'EAR qui prendront naissance après 2017 et les éléments fiscaux provenant d'États qui appliqueront l'EAR postérieurement, cette règle s'applique-



ra par analogie à compter du 30 septembre de l'année durant laquelle l'échange des renseignements concernés aura lieu pour la première fois.

ACTIVITÉ PARTIELLE ET INVALIDITÉ

Le Conseil fédéral introduit au 1^{er} janvier 2018 un modèle de calcul plus équilibré

À l'avenir, les restrictions de santé d'une personne dans son emploi rémunéré et dans les tâches ménagères et familiales doivent être saisies séparément. Désormais, pour la fixation du taux d'invalidité de personnes actives à temps partiel, les restrictions de santé doivent être pondérées à égalité dans les deux domaines.

Le nouveau mode de calcul renforce les moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il satisfait aussi aux exigences de la Cour européenne des droits de l'homme, qui demande que la méthode d'évaluation de l'invalidité soit conçue de manière non discriminatoire.

Le changement de l'ordonnance sur l'assurance invalidité entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 afin d'assurer une clarification rapide de la situation juridique et une application uniforme de la méthode mixte.

PROCÉDURE DE DÉCOMPTÉ SIMPLIFIÉE: DURCISSEMENT DES CONDITIONS D'APPLICATION

La procédure de décompte simplifiée des cotisations sociales et des impôts est proposée aux employeurs pour les salaires peu élevés.

Dès le 1^{er} janvier 2018 les conditions d'applications sont durcies.

La pratique a montré que cette procédure a ici ou là été détournée de son objectif initial.

Pour redresser le cap, certains utilisateurs seront désormais exclus de cette procédure et seront tenus d'effectuer un

décompte ordinaire auprès des caisses de compensation AVS.

Sont plus précisément visées les sociétés de capitaux, les coopératives ainsi que les conjoints et enfants travaillant dans leur propre entreprise.



Éditeur

FIDUCIAIRE | SUISSE Union Suisse des Fiduciaires
Sections Bâle-Suisse du Nord-Ouest, Berne, Grisons, Suisse orientale, Suisse centrale et Zurich

Parution 3x par an

Vous avez des questions sur les sujets traités ou d'autres intérêts en matière fiduciaire? Adressez-vous à un professionnel en matière fiduciaire et tenez compte pour votre choix de la marque FIDUCIAIRE | SUISSE – le label de qualité pour la compétence professionnelle et la fiabilité.

www.fiduciairesuisse.ch
Union Suisse des Fiduciaires

1^{er} pilier, AVS/AI/APG – cotisations des salariés

Obligation de payer des cotisations: dès le 1^{er} janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus.

AVS	8,40 %
IV	1,40 %
APG	0,45 %
Salaires brut AVS total (sans les allocations familiales)	10,25 %

½ des primes à la charge respective de l'employeur et de l'employé

1^{er} pilier, AVS/AI/APG – cotisations des indépendants

Taux maximal	9,65 %
Le taux maximal s'applique à partir d'un revenu de (par an)	CHF 56 400
Plancher (par an)	CHF 9 400

Pour un revenu entre 56 400 et 9400 CHF s'applique l'échelle de cotisations à la baisse

Les personnes non salariées et les personnes sans revenu de remplacement paient chaque année un montant minimal de

Obligation de cotiser: dès le 1^{er} janvier qui suit l'âge de 20 ans révolus

Revenus exonérés

Pour les bénéficiaires d'une rente AVS (par an)

Décompter uniquement à la demande de l'assuré, sur la rétribution minimale par an et par employeur

Sont exclus les artistes et les personnes qui travaillent dans des ménages privés (p. ex. personnel chargé du nettoyage).

Les personnes jusqu'à l'âge de 25 ans révolus dont le revenu provenant d'une activité dans des ménages privés ne dépasse pas

750 francs sont désormais exonérées de l'obligation de payer une cotisation AVS. Toutefois, les jeunes adultes peuvent

exiger que les cotisations de l'employeur et de l'employé soient décomptées avec l'AVS.

1^{er} pilier – assurance-chômage

Obligation de cotisation: tous les employés assurés AVS.

Jusqu'à une masse salariale de (par an)

Cotisation AC dont la charge est répartie à 50 % entre l'employeur/l'employé

Contribution de solidarité pour une masse salariale supérieure ou égale à 148 200 francs (par an)

Cotisation AC dont la charge est répartie à 50 % entre l'employeur/l'employé

1^{er} pilier – rente vieillesse AVS

Minimale (par mois)

Maximale (par mois)

Rente de vieillesse pour couple maximale (par mois)

La rente peut être perçue par anticipation de deux ans au plus, taux de réduction de 6,8 % (par an).

2^e pilier – prévoyance professionnelle

Obligation de cotisation: à partir du 1^{er} janvier à partir de l'âge de 17 ans révolus pour les risques décès et invalidité.

À partir du 1^{er} janvier, à partir de l'âge de 24 ans révolus, l'épargne vieillesse en plus.

Salaires d'entrée par an

Salaires assurés minimaux selon la LPP par an

Montants plafonds selon la LPP par an

Salaires d'entrée par an

Salaires assurés maximaux selon la LPP par an

Taux d'intérêt minimal légal

2^e pilier – assurance-accidents

Obligation de cotisation assurance-accidents: tous les employés, y c. les stagiaires, apprentis, etc.

Obligation de cotisation accident non professionnel: tous les employés dont le temps de travail hebdomadaire auprès

d'un employeur est de huit heures au moins doivent également s'assurer contre les accidents non professionnels.

Salaires LAA assurés maximaux par an

Primes accident professionnel à la charge de l'employeur.

Primes accident non professionnel à la charge de l'employé.

3^e pilier – prévoyance liée (facultative)

La prévoyance liée 3a peut être alimentée cinq ans au-delà de l'âge de la retraite ordinaire (64/65 ans),

les cotisations sont déductibles du revenu imposable. Conditions: maintien d'une activité lucrative et

décompte d'un revenu soumis à l'AVS.

Des placements à privilège fiscal dans le pilier 3a peuvent également être effectués par des rentiers AVS qui

perçoivent un salaire AVS inférieur à 1400 francs par mois et n'ont donc pas de décompte de cotisations AVS.

Personnes exerçant une activité lucrative ayant un 2^e pilier

Personnes exerçant une activité lucrative n'ayant pas de 2^e pilier, au max. 20 % du revenu lucratif, au plus

Tenez compte pour votre choix de votre partenaire fiduciaire de la marque FIDUCIAIRE | SUISSE – le label de qualité pour la compétence professionnelle et la fiabilité.

Éditeur: FIDUCIAIRE | SUISSE Union Suisse des Fiduciaires, Sections Bâle-Suisse du Nord-Ouest, Berne, Grisons, Suisse orientale, Suisse centrale et Zurich.