

Actuel

Nouvelles manifestations
destinées à la clientèle

3

Inside

Notre équipe des
processus de gestion

4

Aperçu

Création d'une société
de capitaux: oui ou non?

6



Sous de nouveaux atours

Vous avez certainement déjà remarqué que la présentation de Spida a changé. Que ce soit dans notre correspondance, nos rapports annuels, nos brochures et dorénavant notre magazine Spida-Fenêtre, nous cherchons – grâce à une nouvelle police de caractères, un nouveau logo et de nouvelles illustrations – à transmettre notre message-clé: en qualité de fournisseur de services, nous désirons soutenir nos clientes et clients dans leurs travaux administratifs et l'accomplissement de leurs obligations en matière d'assurances sociales. La nouvelle présentation vise à mettre en évidence notre disponibilité dans un environnement en constante évolution ainsi qu'à permettre une production interne et autonome de moyens de communication sur le plan technique. Nous procédons à ce changement en coulisses, avec de nombreuses mais discrètes tâches d'adaptation. Pour parler de manière imagée, nous n'avons pas pu mettre d'un seul coup notre garde-robe au goût du jour. Mais avec ce numéro de Spida-Fenêtre, nous sommes heureux de vous présenter un nouvel habit (avec son contenu habituel).

Nives Tausend

Membre de la direction

Actuel

Le nouveau certificat de salaire

En dépit des discussions nombreuses et animées qui ont accompagné sa préparation, le nouveau certificat de salaire arrive. Dans le canton de Schwyz, par exemple, ce sujet est débattu presque jusqu'à l'absurde.

Les membres du Grand conseil du canton de Schwyz craignent que le nouveau certificat de salaire entraîne de sérieux problèmes pour les organisations occupant des bénévoles (extrait du 10 août 2007 de la plate-forme en ligne de la Neue Luzerner Zeitung, sur www.zisch.ch).

«Dès la période fiscale 2007, tous les revenus et frais remboursés – aussi modestes soient-ils – doivent figurer sur le nouveau certificat de salaire», écrivent-ils dans une intervention. Outre le certificat de salaire, il faudrait peut-être même établir un contrat de travail avec les bénévoles, est-il précisé dans la motion. On redoute un «surcroît de bureaucratie et un renchérissement inopportun du travail associatif et bénévole».

Comme la Conférence suisse des impôts n'a pas pu aboutir à un consensus sur un montant minimum, le Conseil d'État du canton de Schwyz est prié de fixer un montant non imposable à partir duquel un certificat de salaire doit être établi. Les parlements cantonaux font également une proposition: ils considèrent qu'un montant de 2'000

francs serait une limite judicieuse, puisqu'elle représente aussi un seuil en matière d'assurances sociales pour les revenus accessoires.

Introduction à partir de 2007

Dans la plupart des cantons, le nouveau certificat de salaire sera introduit dès la période fiscale 2007. Il faudra remplir le nouveau certificat de salaire au début de 2008, si le salaire pour la période fiscale 2007 doit être attesté. Une dérogation à titre exceptionnel peut être accordée sur demande aux entreprises qui, pour des raisons techniques, ne seront pas en mesure de faire usage du nouveau certificat pour les salaires 2007. Il convient de noter que les bases légales de l'obligation d'attester n'ont pas été modifiées (voir art. 172 §. 1 let. a Li). Ainsi, les employeurs ayant rempli jusqu'alors correctement et intégralement les certificats de salaire pourront se contenter d'adaptations de procédure ou de modifications dans la forme. Ces dernières seront néanmoins visibles. Le projet pilote émanant d'un groupe de travail mixte, comprenant des représentants de



→ l'économie et des autorités fiscales, a conclu que le nouveau certificat de salaire est utilisable dans la pratique. Cela nécessite toutefois un surcroît de travail au début, lors de l'adaptation des logiciels de comptabilité à la structure des nouveaux certificats. Il est recommandé d'examiner les certificats de salaire datant de moins d'une année.

Le certificat de salaire est bien le document fiscal le plus important pour les employé/es: le salaire ainsi attesté est déterminant pour leur charge fiscale. Dans ce contexte, il s'agit de ne pas oublier que le certificat de salaire est un acte officiel.

Objectifs

Avec le nouveau certificat de salaire, nous disposons pour la première fois d'un formulaire de salaire identique dans toute la Suisse ainsi que d'une directive qui précise clairement ce qui doit être déclaré et sous quelle forme, en particulier aussi pour les prestations salariales accessoires. Le certificat de salaire est également en relation avec le futur *Système électronique de transmission des informations* (PUCS). Son but est de simplifier les procédures afin que les entreprises puissent, à l'avenir, ne traiter qu'une seule fois les données salariales; par la suite, elles pourront transmettre les données

via l'internet à l'assurance accidents, à la caisse de compensation AVS et aux autorités fiscales.

Simplification, transparence et équité

Le formulaire de certificat de salaire valable jusqu'à fin 2006 est utilisé depuis plus de 30 ans. Dans la directive correspondante des autorités fiscales, il manquait de nombreuses précisions. On estime que près de la moitié des certificats de salaire retournés avaient été remplis involontairement de manière erronée.

Jusqu'à récemment, la rémunération du personnel consistait la plupart du temps en une seule position: le salaire mensuel net. De nos jours, les employeurs fournissent des prestations très variées pour rémunérer leurs employé/es. Outre le salaire indiqué en francs, les versements spéciaux et autres prestations salariales accessoires ne sont pas rares. Selon une étude, ce sont plus particulièrement les collaborateurs/trices de grandes entreprises qui en profitent (environ 84%). Parmi les prestations salariales accessoires, citons entre autres l'octroi de rabais sur des prestations et marchandises, l'utilisation de véhicules d'entreprise à des fins privées ou encore le paiement de primes d'assurances. Le certificat de salaire actuel ne contenant aucune rubrique «prestations salariales

accessoires», il est devenu toujours plus difficile pour les employeurs de déclarer intégralement et correctement leurs prestations en faveur du personnel. C'est pourquoi le certificat de salaire prévoit des lignes spécifiques pour les avantages hors salaire. L'établissement du certificat de salaire devient donc plus simple pour l'employeur et sa transparence est améliorée. Le nouveau certificat de salaire tient donc compte de la nouvelle structure des salaires.

Le principe de l'imposition égale devant la loi est garanti par le nouveau certificat de salaire, avec la déclaration exhaustive de toutes les prestations relevant du rapport de travail. Les collaborateurs/trices qui bénéficient d'avantages sans devoir s'acquitter de l'impôt pour ces prestations faisant partie intégrante du salaire seraient privilégiés vis-à-vis de celles et ceux qui ne bénéficient pas de telles prestations. Le nouveau certificat de salaire permet donc une meilleure justice fiscale. Dans ce contexte, rappelons que le nouveau certificat de salaire ne procure aucun nouveau droit matériel, mais qu'il garantit simplement l'exécution équitable du droit en vigueur.

Au premier plan des prestations salariales accessoires, censées être déclarées, figurent entre autres: l'utilisation gratuite à des fins privées d'un véhicule d'entreprise, les prestations octroyées par l'entreprise à des prix préférentiels, les pourboires encaissés en rapport avec l'activité lucrative. Si, par exemple, un/e employé/e dispose d'un véhicule d'entreprise également à des fins privées et si l'employeur prend à sa charge la totalité des frais, à l'exception du carburant, la part privée à déclarer par mois pour le véhicule d'entreprise s'élève en principe à 0,8% du prix d'achat net du véhicule (donc hors TVA), mais à 150 francs au moins par mois. Pour les véhicules en leasing, la base de calcul du prix d'achat au comptant (net) est valable, ou le prix de l'objet figurant dans le contrat de leasing.

Prestations à ne pas déclarer

En principe, toutes les prestations que l'employeur fournit à l'employé/e sont imposables et doivent être déclarées dans le certificat de salaire. Mais pour des raisons pratiques, cela n'est pas requis pour certaines prestations. Par exemple, si une entreprise accorde des

Actuel

Nouvelle série de manifestations

Séminaires d'information à notre clientèle

Au cours de l'année 2007, Spida a organisé une nouvelle série de manifestations. Répartis sur l'année, quatre séminaires d'information ont été organisés pour la première fois dès le 9 mai à l'Albisgütli de Zurich, puis à Bâle, Berne et Saint-Gall.

Les séminaires ont lieu en début de soirée; consacrés à l'information, ils permettent le dialogue avec notre clientèle ainsi qu'une information succincte mais complète sur des thèmes d'actualité, dans le domaine des assurances sociales. Au total, nous avons pu accueillir plus de 200 client/es lors des manifestations. Nos expert/es ont présenté des exposés sur différents thèmes des assurances sociales:

- nouvelle loi sur les allocations familiales et nouveau certificat de salaire;
- évolution de la Fondation de prévoyance;
- déclaration de salaire AVS.

Il nous a paru très important de fournir des informations sur des questions actuelles, raison pour laquelle les thèmes ont changé tout au long de l'année. Sur une échelle de 1 à 5, les participants ont évalué globalement la manifestation avec la note 4. Ce résultat réjouissant nous encourage à continuer dans la voie tracée. L'année prochaine aussi, nous organiserons plusieurs manifestations en différents endroits de la Suisse. Nous serions très heureux de vous y accueillir.

Uwe Brandt

Responsable gestion de la clientèle

→ rabais sur ses propres produits, destinés à l'usage personnel, dans une mesure raisonnable et couvrant au moins le prix de revient, ces rabais sont exonérés d'impôt. Les prestations suivantes elles non plus ne doivent pas être indiquées dans le nouveau certificat:

- Remise à titre gratuit d'abonnements CFF demi-tarif.
- Utilisation privée d'outils de travail (téléphone, ordinateur, etc.).
- Cadeaux en nature usuels d'une valeur inférieure ou égale à 500 francs par événement. Place de stationnement gratuite sur le lieu de travail.
- Subventions aux crèches.
- Réductions sur des chèques REKA jusqu'à 600 francs par an (les réductions ne doivent être déclarées qu'à partir de 600 francs).

Formation et perfectionnement

Contrairement au certificat de salaire en vigueur, le nouveau certificat prévoit une ligne distincte pour les contributions de formation et de perfection-

nement payées par l'employeur. Cela en raison des manques de clarté qui surgissent sans cesse lorsque l'employé/e déduit des frais de formation et de perfectionnement dans sa déclaration d'impôt. Dans ces cas, les autorités fiscales doivent souvent déterminer si l'employeur n'a pas rétrocedé ces dépenses à l'employé/e. Ces désagréments pourront désormais être évités.

Informations supplémentaires

Le nouveau certificat de salaire et la directive qui s'y rapporte sont également proposés sous la forme numérique et peuvent être téléchargés depuis l'internet. Les informations et documents importants peuvent être consultés sur le site web de la Conférence suisse des impôts (www.steuerkonferenz.ch). Michael Lips vous renseignera volontiers (téléphone 079 606 60 67, mlips@spida.ch).

Michael Lips

Réviseur



Actuel

3

Actuel

2

Impressum

Magazine d'information gratuit destiné à notre clientèle, Spida Fenêtre paraît 3 à 4 fois par an. L'impression ou la reproduction des contenus, sous quelque forme que ce soit, y compris celle d'extraits, n'est pas autorisée sans notre accord écrit.

Ont collaboré à ce numéro: Claudia Barth, conseillère; Uwe Brandt, resp. gestion de la clientèle; Michael Lips, réviseur; Daniel Stubner, conseiller; Nives Tausend, membre de la direction; Fritz Zimmermann, membre de la direction; Rudolf Käser, conseiller en prévoyance et en gestion de fortune

Rédaction
Spida, Bergstrasse 21, case postale, 8044 Zurich, Téléphone 044 265 50 50, Téléfax 044 265 53 53
Courriel fenster@spida.ch
Site web www.spida.ch

Concept | Design | Composition
medialink, Zurich

Adaptation française
Sylvain Pichon

Impression
ztpint, Zofingue

© Spida | 2007

Actuel

Spida Fondation de prévoyance

L'évolution de l'institution de prévoyance pour les entreprises affiliées aux associations suissec, USIE et ASTF peut être résumée succinctement comme suit (état octobre 2007):

- Évolution positive du taux de couverture, actuellement d'environ 110%.
- Rendement des titres de 4,1%.
- Faible charge dues aux cas d'invalidité.

Tout cela favorise des taux de cotisation bas pour nos client-e-s et leurs employé-e-s. Cette attractivité élevée permet une évolution réjouissante du nombre de nouvelles clientes et de nouveaux clients.

*Uwe Brandt, Responsable
de la Fondation de prévoyance*

Un département voué à des tâches spéciales

Notre équipe des processus de gestion

Nives Tausend
Membre de la direction



Inside

4

Chaque collaborateur/trice de ce département a son domaine spécifique. Ensemble, elle et ils constituent un équipe forte. De gauche à droite: Bruno Boullanger, Martin Dürr, Janine Wittig, Jürg Steiner.

Dans les derniers numéros de Spida Fenêtre, nous vous avons présenté les collaboratrices et collaborateurs de nos départements. Il n'en manque plus qu'un, et pas des moindres: celui des processus de gestion. Sous ce nom sont regroupées des tâches très variées, qui contribuent au pilotage et au développement de notre entreprise.

Bruno Boullanger est entré chez Spida en 1981. En tant que responsable spécialisé dans les domaines AVS/AI/APG, allocations familiales et prestations CCT, il peut mettre ses vastes connaissances à la disposition des conseillers/ères à la clientèle, analyser des développements financiers basés sur nos processus ou évaluer l'influence de nouvelles lois sur notre travail. Lors de ses vacances, il émigre vers des plages exotiques ou se rend régulièrement à Paris, sa ville natale. De la France, il apprécie le savoir-vivre français et en particulier la gastronomie (sans oublier le vin), qu'il savoure avec son épouse dans la proche Alsace. Et quant à son sport préféré, nous sommes déjà habitués chez Spida à ses «Allez les bleus!».

Jürg Steiner est chez nous depuis près de 10 ans. De gestionnaire ex-

terne de réseau, il s'est perfectionné pour devenir gestionnaire de la qualité et responsable de projet. Ces titres n'illustrent qu'à peine la diversité de ses activités. Nous pouvons toujours compter sur la richesse de ses idées, que ce soit en tant que responsable de projet lors de l'introduction d'une nouvelle génération de nos logiciels, lors de la transformation de nos locaux administratifs ou comme initiateur de la standardisation nationale des données relatives aux assurances sociales et de leur échange (par exemple pour le standard PUCS). Il a à peine le temps de se consacrer à tous ses intérêts et hobbies. Mais il parvient tout de même à s'adonner à la musique, à différentes formes d'artisanat, au jardinage, au tournage de films, à des excursions en Har-

ley-Davidson et à bien d'autres choses encore.

A l'échelon de la direction, les aspects relevant de la gestion d'entreprise de nos institutions sont mis en lumière et en valeur depuis une année et demie par Janine Wittig. Pour son travail de diplômé à la Haute école spécialisée de Brandenbourg-sur-la-Havel, elle a effectué un stage dans une entreprise suisse de distribution. Elle et son partenaire se sont tellement plu en Suisse qu'ils n'ont eu aucune peine à décider de quitter définitivement Berlin pour Zurich. Ici, elle peut vivre à fond le plaisir d'entretenir sa forme en pratiquant la natation, le vélo (même dans le trafic pendulaire matinal) et bientôt le snowboard, qu'elle a appris l'hiver dernier.

Martin Dürr a repris en janvier de cette année la direction de Spida ainsi que celle de l'équipe présentée ci-dessus. Grâce à sa formation en droit et à son expérience en gestion du personnel (il était responsable du personnel et de la logistique chez Helsana), il a très vite acquis une vue d'ensemble de nos tâches et établi un contact personnel avec les collaborateurs/trices et partenaires. Il consacre sa vie privée à ses deux fils et à son épouse. Ensemble, ils randonnent en Suisse ou visitent des villes où il peut assister à des opéras ou sacrifier à sa passion de collectionneur. C'est avant tout l'art verrier du Jugendstil qui détermine les buts de ses voyages. Et si, comme à Vienne, on peut assortir quelques pâtisseries à l'art, alors les vacances sont parfaites.

Transmission électronique des données salariales AVS à partir de votre logiciel de comptabilité salariale

Transmission électronique des données salariales AVS

Claudia Barth et Daniel Stubner
Conseillers à la clientèle

Grâce à notre solution internet sécurisée PartnerWeb, vous pouvez nous transmettre les annonces de salaires au format PUCS. Plusieurs fournisseurs de logiciels de comptabilité des salaires proposent déjà cette possibilité. Vous en trouverez la liste sur www.swissdec.ch.

Pour vous, la transmission électronique des données présente l'avantage de réduire vos charges administratives ainsi que le risque d'erreurs. De plus et

pour autant que vous n'avez pas reçu un rappel soumis à des frais au cours de l'année, vous bénéficiez d'une réduction de la contribution aux frais administratifs. Ci-dessous, nous expliquons succinctement les trois étapes de la transmission des données salariales AVS. Avant de vous déconnecter du système PartnerWeb, vous pouvez imprimer une confirmation des salaires communiqués.

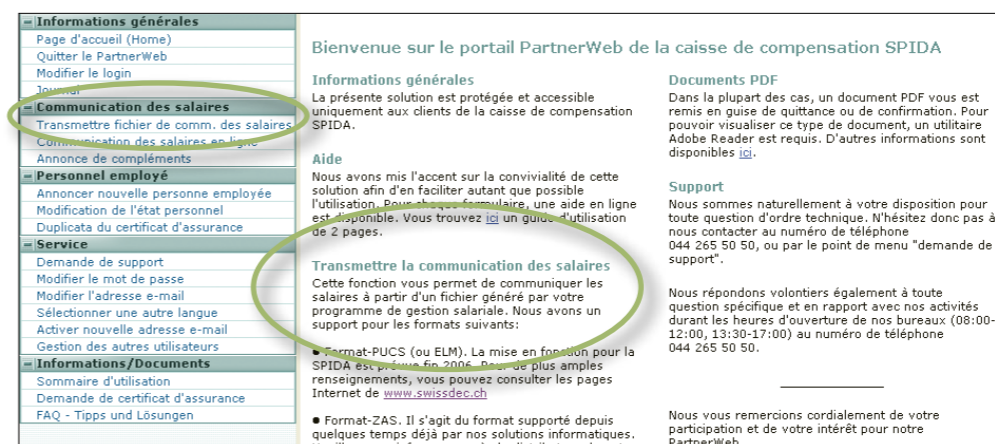
Pour pouvoir effectuer la transmission, il faut vous enregistrer dans no-

tre système. Si vous n'avez pas encore de numéro de partenaire, nous vous prions de prendre contact avec votre conseiller/ère habituel/le. Vous trouverez aussi de plus amples informations quant à la transmission électronique des données sur notre site [web www.spida.ch](http://www.spida.ch), en suivant le lien *PW Référence brève* à droite.

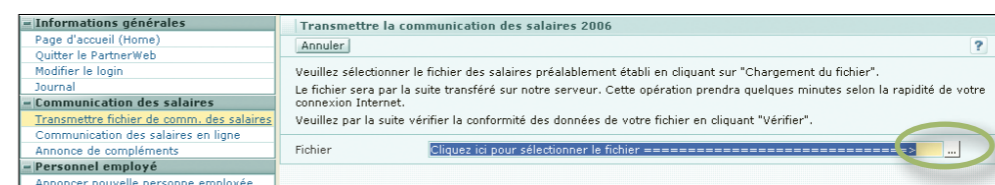
Si vous avez des questions complémentaires, Claudia Barth et Daniel Stubner sont à votre disposition.

Aperçu

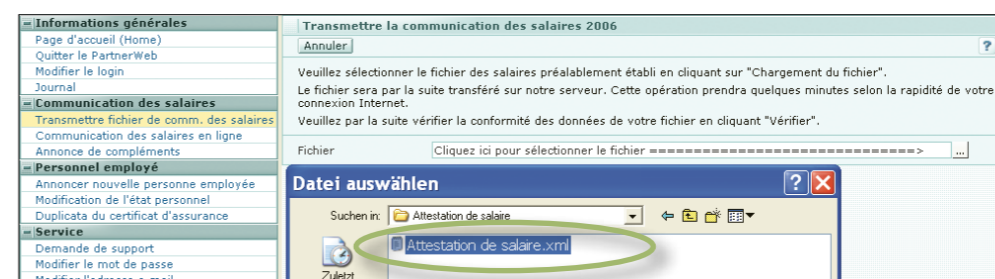
5



Etape 1
Dans le menu *Transmission des salaires*, sélectionnez le sous-menu *Fichier de transmission des salaires*.



Etape 2
Vous pouvez sélectionner votre fichier de transmission des salaires.



Etape 3
Dans la fenêtre suivante, vous sélectionnez le fichier correspondant avec l'extension *.xml* par un double clic. Le fichier sera ensuite transmis.

Optimisation ou désillusion

Création d'une société de capitaux: oui ou non?

Rudolf Käser
Conseiller dipl. en prévoyance et en gestion de fortune SPPV
Partenaire officiel des institutions Spida

Aperçu

6

La création d'une société de capitaux – en SA ou Sàrl – ne sert que de manière très limitée à l'optimisation de la prévoyance et de la charge fiscale: une telle stratégie peut aboutir à une déception.

Si une entreprise individuelle demeure une société de personnes jusqu'à la cession ou au transfert de l'activité commerciale, elle fait l'objet d'une réévaluation systématique sur le plan fiscal. Dans la mesure où d'éventuels actifs (ou passifs) figurant au bilan de l'entreprise individuelle doivent alors être transférés à la fortune privée, la réévaluation est du ressort des autorités fiscales. Les réserves latentes éventuelles doivent être dissoutes, ce qui équivaut à une évaluation supérieure.

Au cours de la période fiscale concernée, la dissolution de telles valeurs (dans le cadre de l'entreprise individuelle) est imposable en tant que chiffre d'affaires et ainsi assujettie, partiellement ou intégralement, à l'impôt sur le revenu. Il en résulte en outre des charges pour taxes (par ex. assurances sociales, TVA). De telles valeurs patrimoniales, problématiques sur le plan fiscal, concernent avant tout des biens immobiliers amortis au cours des années. N'en font pas partie les actifs et passifs comme les avoirs débiteurs/créanciers, pour autant que ceux-ci soient comptabilisés à la date de bouclage dans le compte de résultats.

Idées

Il s'agit de connaître la valeur des réserves latentes. La proposition d'intégrer de telles valeurs patrimoniales dans une société de capitaux nouvellement créée est une alternative. Une autre consisterait à démanteler par étapes

des valeurs intrinsèques, au cours du laps de temps restant jusqu'au transfert (ou à la liquidation) de l'activité. Une telle solution devrait faire l'objet d'un examen dans le cadre d'un conseil et d'un travail de planification. Dans les faits, un grand nombre de personnes exerçant une activité indépendante projettent d'y mettre fin par étapes, du fait de l'absence de successeur.

Il faut se demander si, sur la base d'un tel état de fait, il est impératif de «s'imposer» la création d'une société de capitaux. On pourrait également envisager les alternatives suivantes:

- Poursuite de l'activité commerciale indépendante (réduite) pendant la période d'activité lucrative restante; restriction à de petits mandats (sans concurrencer la succession); mandats en tant que consultant (éventuellement aussi pour l'entreprise à venir); mise à disposition de prestations (par ex. brevets, autorisations). Dans de nombreux cas, la poursuite de l'activité lucrative indépendante sous les conditions décrites ne pose pas de problèmes, parce que le risque commercial est toujours présent (même s'il est réduit).
- La succession fonde une société de capitaux (ou aussi une société de personnes); elle reprend la clientèle et les collaborateurs/trices (à un prix éventuellement modeste), mais pas les équipements.

- Pendant une durée déterminée, ces derniers pourraient être loués, par exemple jusqu'à l'âge de la retraite ou au-delà. Dans ce contexte, toutefois, il faudrait établir un contrat de location spécifique pour les locaux industriels (s'il en existe). L'objectif serait de convenir avec le locataire qu'à une date ultérieure, l'objet loué devienne sa propriété moyennant un prix équitable. Il va de soi qu'un tel contrat (de leasing) devrait satisfaire à tous les intérêts au regard du droit fiscal; il existe de tels cas dans la pratique.

Assurances sociales

Un passage à une activité lucrative dépendante a des effets sensibles dans le domaine des assurances sociales (AVS, LPP, LAA, etc.):

- La cessation de l'activité lucrative indépendante est liée à la création d'une SA. Le statut de celle ou celui qui exerce une activité lucrative dépendante (employé/e dans sa propre société de capitaux) requiert l'assujettissement à la prévoyance professionnelle LPP. L'ensemble des coûts qui s'y rapportent atteignent, expérience faite, 30% ou plus de la somme des salaires assurés LPP. Une large part de ces coûts est affectée au financement de prestations de risques, lesquelles ne pourront probablement jamais être réclamées (par ex. rentes pour enfant, rentes AI de courte durée) si la création de la SA intervient peu avant l'âge légal de retraite. La prestation de vieillesse constituée pendant une brève période sera décevante. Les charges fiscales supplé-

mentaires durant la période de perception de la prestation de vieillesse doivent être comparées aux avantages fiscaux, peut-être de courte durée, pendant la période de cotisation (jusqu'à l'âge de la retraite).

- En rapport avec l'assujettissement à la LPP, la possibilité d'effectuer des versements au titre de la prévoyance liée se limite impérativement au maximum actuellement de 6'365 francs par année. Se pose alors la question des répercussions (plutôt préjudiciables) d'une telle réduction de «l'imposant» troisième pilier financé jusqu'alors.
- Souvent dépeinte par des fiduciaires, la possibilité de versements fiscalement avantageux dans la prévoyance professionnelle – par exemple aussi dans le cadre de financements supplémentaires (rachat d'années d'assurance) – doit être étudiée avec soin et ne constitue pas toujours la meilleure solution. Dans ce contexte, il faudrait aussi évaluer l'intérêt de rechercher une solution subrogatoire complémentaire au régime obligatoire de la LPP, en règle générale liée à une rémunération et à une rente plus basses. L'institution de prévoyance ne devrait pas inconditionnellement donner suite à un tel vœu; au contraire, dans le cas d'une masse salariale plus élevée, des examens de risques sélectifs (problèmes de santé) sont effectués. Avec les solutions subrogatoires, il faut en outre tenir compte d'autres critères: solidarité de l'institution de



prévoyance (taux de couverture), rémunération, taux de conversion des rentes, égalité de traitement objective des collaborateurs/trices assurés/es, etc.

- Pour compléter, faisons la constatation quelque peu plus amère que des personnes exerçant une activité lucrative indépendante ne peuvent faire valoir de droits ni aux allocations pour enfant ni aux indemnités →

Aperçu

7

→ tes de chômage. Mais de même, les propriétaires d'une SA ou d'une sàrl n'ont, en règle générale, pas droit à des indemnités de chômage (ou seulement un droit limité).

Effets des risques d'entreprise

Avec la création d'une personne morale, le risque d'entreprise se limite au capital engagé. Dans le cas d'une société de personnes, la responsabilité civile s'étend à l'ensemble de la fortune personnelle. Cet argument est relativisé par la conclusion d'assurances responsabilité civile. En outre, ce genre de risques peut être minimisés par un régime matrimonial approprié. Pour ces raisons, la création d'une société de capitaux n'est pas impérative.

Répercussions sur la situation fiscale personnelle

Souvent, les adeptes d'une SA argumentent en avançant les avantages

des répercussions sur le plan fiscal. Sur les apparences, on peut croire que la charge fiscale est optimisée. Quand il s'agit d'optimiser la charge fiscale par l'acquisition d'un revenu moins fortement soumis à l'impôt, on peut se passer de la création coûteuse d'une société de capitaux. Il faut en outre tenir compte de la durée de détention minimale de 5 ans avant de pouvoir vendre les actions nominatives; dans le cas d'une éventuelle transmission (interne à la famille) à titre gratuit, ces arguments sont largement insignifiants.

Conclusion

La création d'une société de capitaux ne sert que de manière très limitée à l'optimisation de la prévoyance et de la charge fiscale. Une telle stratégie recèle en tout cas un potentiel de déception. Il faut toutefois partir du principe que l'entreprise individuelle peut être considérée comme «décharnée»

(sans propriété immobilière, sans fortune composée de titres). Les charges financières incontestablement bien plus élevées pour la gestion d'une SA doivent être mises en regard, dans de nombreux cas, avec de faibles possibilités de rationalisation. Les autres possibilités d'extraction de la substance existante devraient être examinées.

Si vous souhaitez des conseils ou avez des questions complémentaires, veuillez vous adresser à l'auteur de cet article (prise de contact avec la carte-réponse ci-jointe).

Aperçu

8



Rudolf Käser, Conseiller dipl. en prévoyance et en gestion de fortune SPPV, D.R.K. Beratung GmbH, Partenaire officiel des institutions Spida; spida@drk.ch, Tél. 044 975 17 20

Jeu-concours: gagnez un chèque REKA d'une valeur de 100 francs!

| | | | | | | | |
|--|-------------------------------|-------------------|------------------|----------------|----------------------------|---------------------|--------------------|
| SYNARCHIE GRAND CONQUE- RANT | CENTRÉE TAXIDER- MISTES | PARADOXE FOYER | CHAMP DOMPTÉE | ILLÉGAL | ARGENT ROI DE FRANCE | CAFÉS MANQUES | INFIDÈLE ÉCLOS |
| | | | | | | | |
| OUBLIER | | | | VU | | CRIS DE BÉBÉ | |
| TROMPERIE | | | | FAUSSE | | ARTICLE DE BAZAR | 2 |
| | | | | CANARDS | | | |
| | | | | DURILLONS | | | SANS FIN |
| À TOI | | ENVOÛTÉ | | | | | LIAISON |
| PEPE | | MERVELLES | | | 4 | | AVIVE |
| | | | | | | PALPE | |
| | | | | | | ENCOLÈRE | |
| SOLUTION ON NE LA VOIT JAMAIS | | | | | | CÉLÉBRER | |
| | | | | | 3 | ÉTOILE | |
| | | | | | | RETIER | |
| VENTILÉE | | | | CARDI- NAUX | | LANGUE | |
| GAINES | 5 | | | TALENT | | SAINTE | À LA MODE |
| | | | | | | | COULE DE SOURCE |
| | | | | ENDORMI | | | |
| | | | | ERBULM | | | 6 |
| COLÈRE | | | | | | | |
| PÂTISSERIE | | | LENTILLE | | AU GOLF | | LETTRE GRECQUE |
| | | | | | | | |
| | | | | IRAN | 1 | | ROULÉ |

Solution
Mots croisés
Numéro 26:
Narcisse

Ont gagné des chèques REKA d'une valeur de 100 francs:

Dominik Frei c/o SVDW, 9240 Uzwil; Kathrin Hauswirth, 3780 Gstaad; Bruno Baumgartner, 5315 Böttstein

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

Reportez la solution sur la carte-réponse annexée et envoyez-la jusqu'au 29 février 2008. Bon amusement! Le recours juridique est exclu.