

Automne 2019

NEWSLETTER

SOMMAIRE

Automne 2019

NEWSLETTER

Introduction

- 04 -

FRÔTÉ & PARTNER SA

La loi sur le travail

Rappel et tour d'horizon sur la loi entrée en vigueur en 2016

- 06 -

F&P SERVICES SA

La réforme fiscale (RFFA)

Eclairage sur les effets de son adoption

- 10 -

SCHOEB FRÔTÉ SA

Notre offre Family office

Histoire et développement au sein de F&P Group

- 14 -

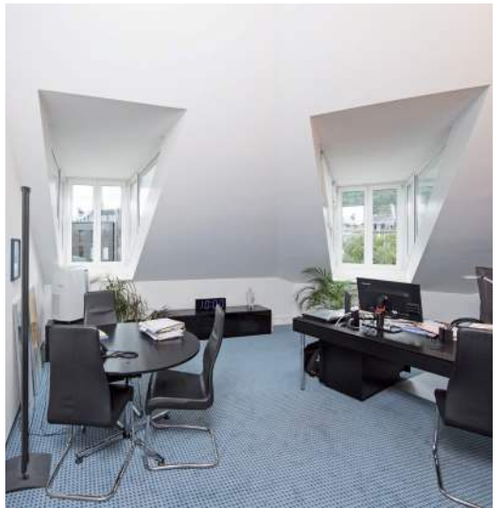
INTERVIEW

Technologie blockchain

Eclairage sur cette nouvelle technologie et son développement futur

- 16 -

Introduction





Mesdames, Messieurs,

Vous tenez entre vos mains la quatrième édition de notre newsletter « F&P Group ».

Dans le cadre des trois premières éditions, nous avions eu l'occasion d'aborder le lancement de notre concept d'offre de services globaux sous la marque « F&P Group ». Nous avions également profité de ces trois premières éditions pour exposer l'évolution de chacune de nos sociétés, Frôté & Partner SA, F&P Services SA et Schoeb Frôté SA.

Les échanges que nous avons pu avoir avec notre fidèle clientèle nous ont permis de vérifier que ces différentes initiatives répondent aux besoins et aux attentes de nos clients. Ceci nous encourage à poursuivre nos démarches et à continuer à faire évoluer nos prestations de services.

Dans ce contexte, nous avons le plaisir d'exposer ci-après notre offre de services « Family Office », lancée voici maintenant plus de deux ans. Cette offre de services est non seulement le résultat d'un travail de préparation de plusieurs années, mais bien plus encore l'aboutissement de plus de 80 ans d'activité dans le domaine du conseil.

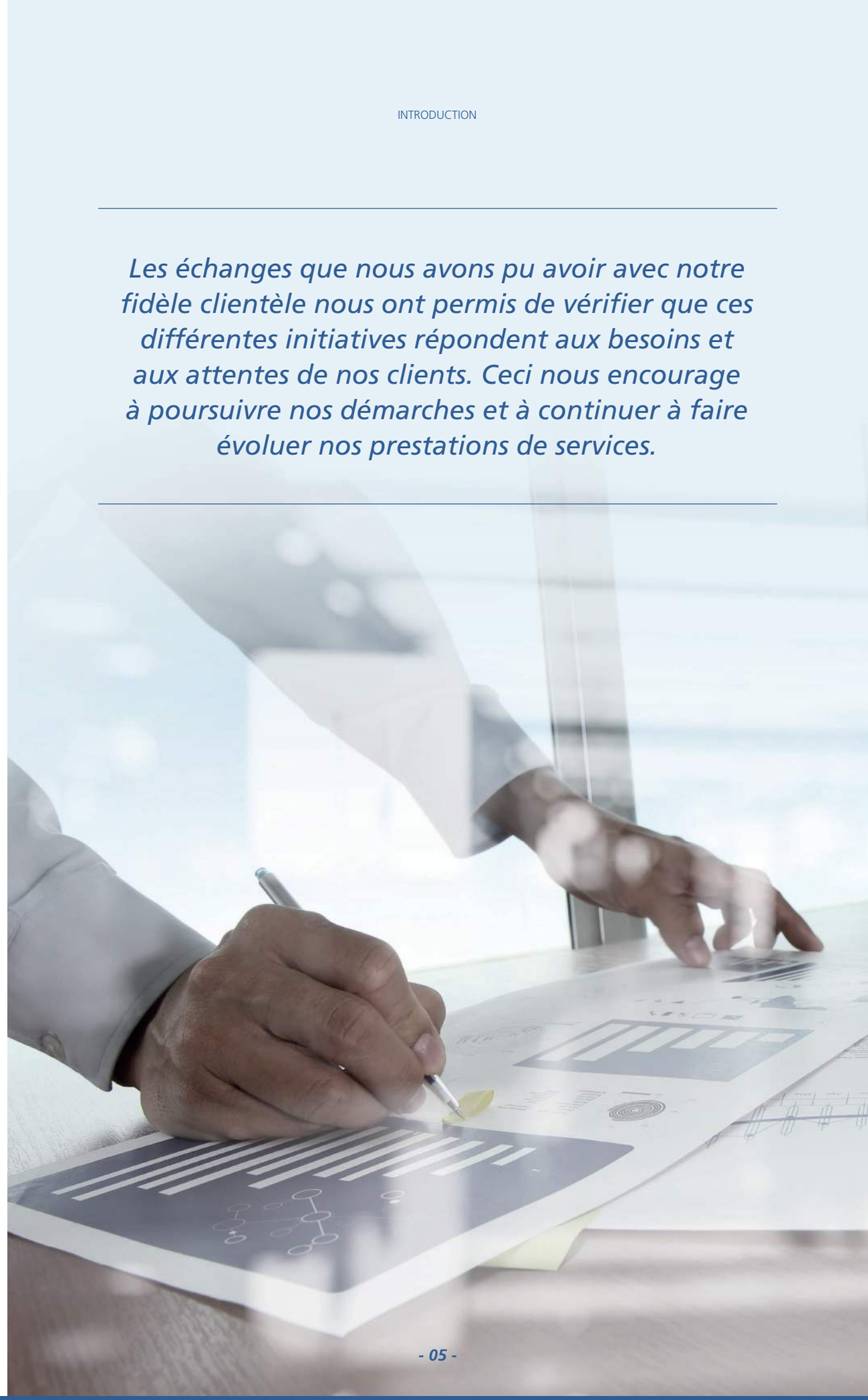
La présente édition est également l'occasion de revenir sur deux sujets d'intérêt, à savoir d'une part la réforme fiscale « RFFA », récemment adoptée, et d'autre part la règlementation sur l'obligation d'enregistrer et de consigner la durée du travail.

Finalement, nous nous plongerons dans le futur, au travers de l'interview que le Dr. Vincent Pignon, expert de la blockchain et du crowdfunding, a bien voulu nous accorder afin de mettre en lumière quelques aspects de ces nouvelles technologies.

Pour conclure, nous anticipons d'ores et déjà le fait que notre prochaine newsletter vous permettra de découvrir un nouvel aspect de l'évolution de notre offre de services, ceci dans le domaine du conseil destiné aux entreprises et entrepreneurs.

Bonne lecture !

Les échanges que nous avons pu avoir avec notre fidèle clientèle nous ont permis de vérifier que ces différentes initiatives répondent aux besoins et aux attentes de nos clients. Ceci nous encourage à poursuivre nos démarches et à continuer à faire évoluer nos prestations de services.





La loi sur le travail

Rappel et tour d'horizon sur la loi entrée en vigueur en 2016

FRÔTÉ & PARTNER SA

Le 1er janvier 2016 est entrée en vigueur, dans l'ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail, la nouvelle règlementation de l'obligation d'enregistrer et de consigner la durée du travail. Le présent article a dès lors pour but de compléter, respectivement mettre à jour l'article paru dans la newsletter du 13 juin 2015 à la suite de la précédente modification de la Loi sur le travail, entrée en vigueur, pour rappel, le 1er janvier 2014.

Introduction

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, la Loi sur le travail imposait à l'employeur de consigner les temps de travail du personnel tant en ce qui concernait leur durée que leurs coordonnées temporelles, mais aussi de fournir quantité d'autres indications telles que les pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ou encore les jours de repos compensatoires.

En particulier, l'employeur devait tenir à jour des registres contenant notamment l'identité du travailleur, la nature de son activité, les durées quotidiennes du travail fourni, les jours de repos ou de repos compensatoires hebdomadaires accordés. Ces obligations permettaient à l'employeur de s'acquitter de ses tâches légales. Il n'était par contre pas tenu à une exécution personnelle.

FRÔTÉ & PARTNER SA

Dans ce sens, il pouvait notamment faire participer le salarié à la collecte des données, par exemple en faisant en sorte que ce dernier saisisse son temps de travail dans un système physique ou électronique d'enregistrement du temps. Toutefois, seul l'employeur demeurait responsable vis-à-vis des autorités.

Cette stricte application de la Loi était la plupart du temps incompatible avec un système d'enregistrement du temps de travail basé sur la confiance entre l'employeur et son salarié, raison pour laquelle est entrée en vigueur une nouvelle réglementation au 1er janvier 2016, offrant ainsi la possibilité de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail (nouvel article 73a) ou à convenir d'un enregistrement simplifié (nouvel article 73b) sous certaines conditions que nous décrivons ci-après.

En pratique, la condition de « grande autonomie » est donnée, lorsque le salarié peut fixer lui-même ses horaires pour au moins la moitié de son temps de travail.

A. Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

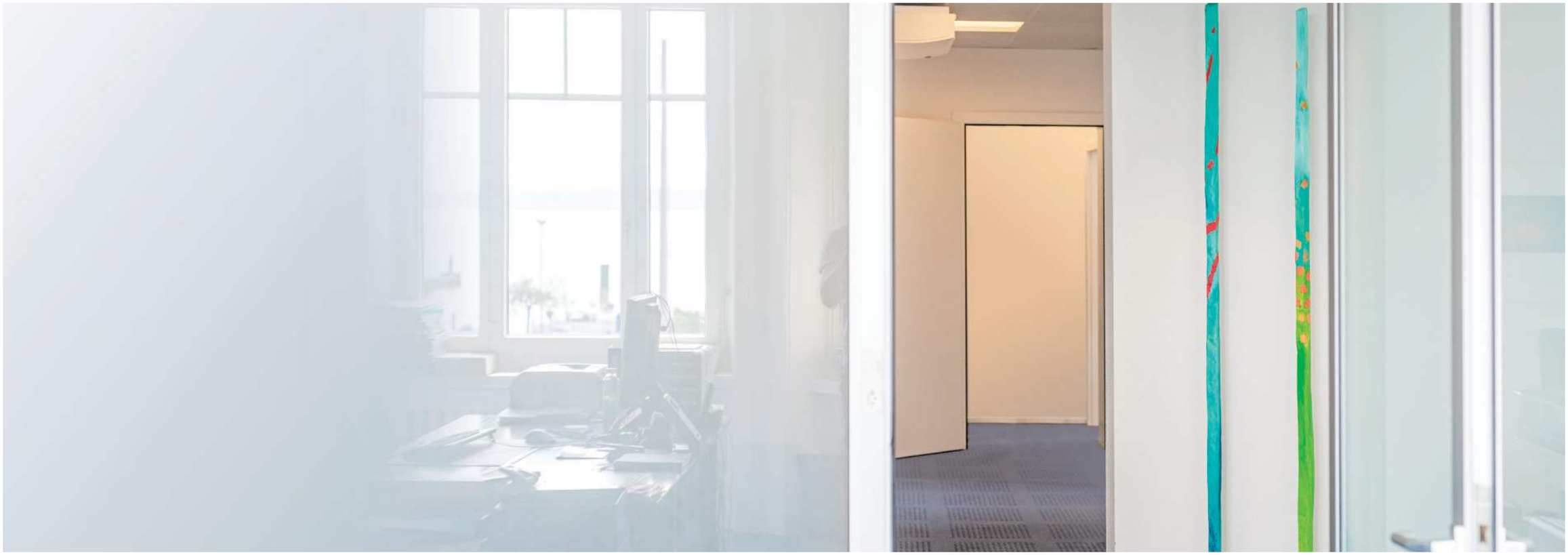
1. Conditions

La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail peut se faire si elle est matérialisée par une convention collective de travail (CCT), et si les trois conditions suivantes sont respectées.

Premièrement, il faut que les travailleurs concernés disposent d'une grande autonomie et puissent en plus fixer eux-mêmes leur temps de travail. En pratique, la condition de « grande autonomie » est donnée, lorsque le salarié peut fixer lui-même ses horaires pour au moins la moitié de son temps de travail. Toutefois, le simple fait de pouvoir bénéficier d'un horaire de travail flexible ne suffit pas à lui seul.

Deuxièmement, le salarié qui renonce à l'enregistrement de son temps de travail doit percevoir un revenu annuel brut supérieur à CHF 120'000.00. Il est relevé que les bonus sont compris, mais non les allocations sociales. S'agissant des travailleurs nouvellement embauchés, le montant de CHF 120'000.00 se détermine sur le salaire convenu dans le contrat de travail.

Troisièmement, il est nécessaire que les travailleurs concernés conviennent par écrit, individuellement, qu'ils renoncent à l'enregistrement de leur temps de travail. Bien qu'aucune forme ne soit nécessaire pour cet accord, il est fortement recommandé de procéder à la renonciation par écrit. Le travailleur est en droit, au début de chaque nouvelle année, de demander la révocation de son accord à cette renonciation.



2. Conséquences juridiques

Si l'employeur et le salarié, qui remplit les conditions du chiffre 1 ci-avant, décident de renoncer à l'enregistrement du temps de travail, les informations énoncées dans la Loi ne doivent plus figurer dans les registres et autres pièces. Autrement dit, l'obligation d'enregistrement et de documentation disparaît, en particulier en ce qui concerne les durées de travail, les jours de repos et les pauses.

B. L'enregistrement simplifié de la durée du travail

Le nouvel article 73b de l'ordonnance sur le travail permet aux parties de convenir que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée.

1. Conditions

Premièrement, l'employeur doit conclure un accord avec ses salariés. Dans ce sens, un syndicat déjà implanté dans l'entreprise ou un représentant interne des travailleurs suffit pour la négociation de cet accord. En l'absence de cette représentation des travailleurs, un accord pourra être conclu avec la majorité des salariés de l'entreprise. L'accord doit prévoir :

- À quelle catégorie de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique ;
- Des dispositions particulières pour garantir le respect et la durée du travail et du repos ;
- Une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.

Il est relevé que pour les entreprises de moins de 50 salariés un accord individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.

Deuxièmement, comme la renonciation totale à l'enregistrement de la durée du travail, l'enregistrement simplifié implique un minimum d'autonomie dans l'aménagement des horaires de travail de la part du salarié. Moins important que dans le cas de la renonciation totale, ce critère implique ici que le salarié peut librement disposer d'une partie significative - soit au moins un quart - de son temps de travail. Il s'agit dans la plupart des cas de cadres moyens ou de personnes exerçant des fonctions qui ne sont pas directement liées à la production/fourniture de prestations de l'entreprise et qui disposent donc de libertés dans leurs horaires.

2. Conséquences juridiques

Si toutes les conditions susmentionnées sont remplies, l'obligation d'enregistrement et de documentation devient caduque. Il suffira dès lors pour les salariés d'enregistrer la durée quotidienne de travail fourni et non pas les coordonnées temporelles et autres informations requises par la Loi telles que le début et la fin du travail, ainsi que les pauses.

Conclusion

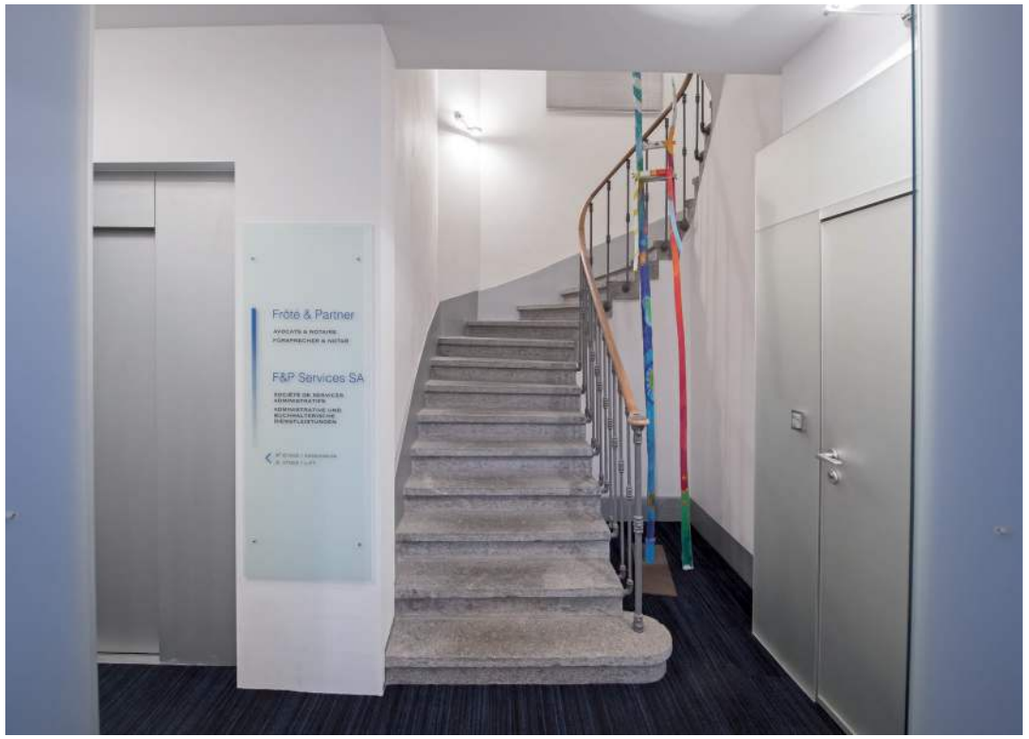
Les modifications de 2016 permettent aux employeurs de simplifier, voire de renoncer à leur obligation légale d'enregistrement du temps de travail s'agissant notamment de leurs cadres, leurs cadres moyens, personnes à responsabilités, ou salariés exerçant leur travail en dehors du siège de l'entreprise.

La réforme fiscale (RFFA)
Eclairage sur les effets de son adoption

F&P SERVICES SA

En raison de la pression de ses pays partenaires, la Suisse a décidé d'adapter la fiscalité de ses entreprises aux nouveaux standards internationaux. Le projet RIE 3 (réforme des entreprises 3) a été refusé en votation populaire en 2017, ce qui a amené le Conseil fédéral à élaborer un nouveau paquet de mesures sous le nom de Projet fiscal 17.

Le Parlement fédéral a ensuite décidé de coupler ce projet avec celui de la réforme de l'AVS (apport de fonds pour l'AVS) afin de lui donner de meilleures chances en votation populaire, compte tenu de l'indispensable nécessité d'adapter la fiscalité des entreprises aux standards internationaux. Ce projet est donc devenu « RFFA », Réforme Fiscale et Financement de l'AVS, et a été approuvé par le peuple suisse le 19 mai 2019. Cette réforme met sur un pied d'égalité toutes les entreprises, qu'il s'agisse de grands groupes ou de petites et moyennes entreprises (PME). La réforme offre donc de nombreuses opportunités mais confronte également les entreprises à de nouveaux défis. Toutes ces modifications interviendront avec effet au 1er janvier 2020. Les cantons ont eux aussi, pour la plupart, soumis leurs projets de réforme à leurs citoyens. Le paysage fiscal va par conséquent se modifier dès 2020. Il convient d'en tenir compte et nous vous proposons de revenir sur quelques-uns des éléments-clés ainsi que sur les défis et opportunités que ces éléments pourraient générer.



1. Suppression des régimes fiscaux cantonaux

Les régimes fiscaux cantonaux (holding notamment) seront supprimés. Il faut toutefois relever que la pertinence de maintenir une société qui détient les participations du groupe, et qui est dès lors récipiendaire des dividendes des filiales, conservera son attrait fiscal avec le maintien d'une quasi-exonération des dividendes reçus.

Le statut de holding permettait en sus de l'exonération des dividendes reçus, d'exonérer certaines prestations (management fees) fournies aux filiales par la holding et d'exonérer les intérêts des prêts aux sociétés du groupe. Ces possibilités d'exonération seront supprimées tout comme les autres régimes particuliers (société d'administration, société principale, etc.)

2. Baisse du taux d'imposition des bénéfices

Afin de conserver leur attractivité fiscale, une majorité des cantons a d'ores et déjà déterminé le taux d'imposition des bénéfices des sociétés, pour la plupart avec une baisse substantielle. Ainsi le taux d'imposition total (compte tenu de l'impôt fédéral) sera le suivant :

Cantons	Anciens taux	Nouveaux taux*
Zoug	14.51%	11.91%
Nidwald	12.66%	11.97%
Lucerne	12.30%	12.30%
Obwald	12.66%	12.74%
Bâle-Ville	22.18%	13.00%
Bâle-Campagne	20.70%	13.45%
Neuchâtel	15.61%	13.60%
Fribourg	19.83%	13.72%
Vaud (réforme déjà mise en œuvre en 2019)	21.36%	13.79%
Genève	24.16%	13.99%
St-Gall	17.40%	14.50%
Jura	20.90%	15.00%
Zürich	21.15%	18.19%
Soleure (réforme cantonale refusée. Un nouveau projet de loi sera présenté en décembre 2019)	21.38%	-
Berne (réforme cantonale refusée, nouveau processus législatif en cours)	21.64%	-

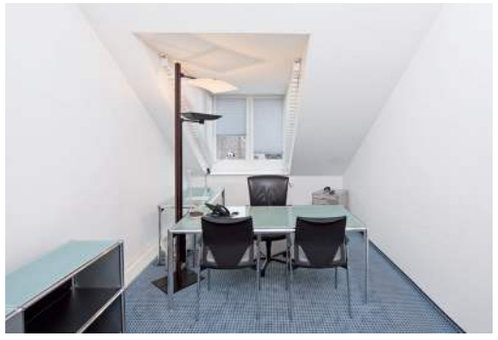
Dans le canton du Valais ainsi que dans tous les autres cantons suisses alémaniques qui ne sont pas cités dans cette liste, le processus législatif est encore en cours (informations datant du 08.10.2019).

*les pourcentages peuvent légèrement différer selon les communes du siège de la société

3. Patent box

Le bénéfice net imputable aux brevets et aux droits comparables peut être imposé, sur demande, avec une réduction importante au niveau cantonal. L'importance de la réduction dépend du choix de chaque canton dans sa propre législation. Certains cantons ont octroyé une réduction importante alors que d'autres accordent une réduction minimale tout en visant un taux d'imposition bas pour les bénéfices de toutes natures. A noter que les inventions non brevetées ne sont pas éligibles à la patent box.





Les nouveaux défis offerts par la réforme fiscale sont vastes. La baisse importante des taux d'imposition dans certains cantons peut amener à repenser la structure des sociétés.

4. Déductions supplémentaires en matière de R&D

Les cantons sont autorisés à prévoir une déduction supplémentaire des dépenses de R&D réalisées en Suisse pour l'impôt cantonal sur le bénéfice. Cette déduction supplémentaire ne doit pas dépasser 50% des dépenses de R&D définies selon la Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).

Cette nouvelle mesure pourrait s'avérer être un outil attractif selon la place que lui réserve les cantons dans leur nouvelle législation (politique propre à chaque canton).

5. Augmentation de l'imposition des dividendes

L'imposition des dividendes pour les personnes physiques sera relevée à 70% au niveau fédéral. Au niveau cantonal, l'imposition devra être au minimum de 50%.

Les cantons ont chacun adopté leur stratégie future. Le canton de Berne, après le refus du 1er projet de réforme, continuera en principe à appliquer un taux de 50% mais devrait opérer une légère modification technique (abattement sur le montant). Neuchâtel maintiendra le taux de 60%. Vaud restera à 70%. Soleure devrait rester à 60% après le refus du projet de Loi.

6. Conclusions

Les nouveaux défis offerts par la réforme fiscale sont donc vastes. La baisse importante des taux d'imposition dans certains cantons peut amener à repenser la structure des sociétés. Nous recommandons à notre clientèle touchée par cette réforme de prendre en considération et d'analyser les éléments suivants :

• Analyser les brevets de l'entreprise et examiner l'éventuel intérêt de les faire entrer dans la patent box, avec les démarches administratives qui y sont liées et selon le canton dans lequel l'entreprise exerce son activité.

• Déterminer dans quelle mesure les dépenses engagées dans l'entreprise (par exemple : création de nouveaux produits technologiques, adaptation de produits technologiques existants) peuvent être éligibles à la déduction supplémentaire. Dans la mesure où il appartient à l'entreprise de prouver que les dépenses de R&D sont éligibles, il est pour ce faire nécessaire de mettre en place des outils adaptés (comptabilité analytique, certification).

• Prendre en compte les modifications relatives à l'imposition des dividendes propres au canton de domicile de l'actionnaire afin de planifier un éventuel prélèvement de fonds non nécessaires à l'exploitation encore en 2019.

• Entreprendre une vérification de la politique entre salaires et dividendes compte tenu des nouveaux taux d'imposition de la société sur ses bénéfices et de son actionnaire sur ses dividendes.



Notre offre Family office

Histoire et développement au sein de F&P Group

SCHOEB FRÔTÉ SA

Avant de vous parler de notre offre, revenons quelques années en arrière afin de définir en premier lieu le terme « Family office ». Ce terme est de nos jours utilisé par la majorité des acteurs financiers et juridiques, mais rares sont les établissements à même de pouvoir réellement offrir ce type de service en interne. Nous avons la chance d'en faire partie.



Le concept Family office a fait son apparition aux Etats-Unis au milieu du 19e siècle, suite à la volonté de certaines familles de créer une structure dédiée au contrôle de certains aspects de la gestion de leur patrimoine familial. Les tâches pouvaient aller de la gestion de la fortune familiale à la supervision d'établissements bancaires, de la création de reportings spécifiques à l'optimisation juridique et fiscale du patrimoine, ou encore à la gestion du parc immobilier de la famille de A à Z.

Peu de familles remplissaient toutefois les conditions pour justifier la création de leur propre office familial, appelé « single family office ». Parfois, plusieurs familles se regroupaient dans le cadre d'un office multi-familial, « multi family office », qu'elles détenaient ensemble et géraient dans l'intérêt commun.

De nos jours, le concept Family office n'a que peu évolué au niveau des tâches qui le composent. Deux éléments fondamentaux ont néanmoins changé. D'une part l'accroissement du cercle des intéressés, extrêmement restreint et sélectif à la création de ce concept au 19e siècle mais qui, au fil des ans, s'est démocratisé. D'autre part, la volonté et le besoin d'un plus grand nombre de familles de s'assurer les services de professionnels pour les accompagner dans la gestion de leurs patrimoines.

Notre offre Family office s'applique également à des individus, des entrepreneurs ou encore des investisseurs qui désirent s'entourer de professionnels ceci indépendamment de l'aspect « famille ».

Cette évolution est en forte accélération depuis quelques années, poussée par la complexité du monde moderne et l'accroissement, sans fin, des sollicitations et des risques qui en découlent.

Au sein de F&P Group, nous proposons aux familles de les accompagner et de coordonner la mise en place d'une structure Family office afin de les aider à gérer tout ou partie de leur patrimoine. Il peut s'agir de la création d'une structure dédiée ou simplement de la mise sur pied d'une organisation de suivi et de coordination.

Les avantages de recourir à ce type de service sont multiples (en voici les 5 principaux) :

1. Un seul et unique interlocuteur qui officie comme coordinateur et « maître de cérémonie » avec les autres experts du groupe ;
2. Une couverture quasi totale en interne des problématiques auxquelles font face les familles, ceci grâce aux différentes sociétés du groupe spécialisées dans des domaines variés et multiples ;
3. Une vision globale et précise de la situation du patrimoine et des liens intrafamiliaux ;
4. Une approche à long terme impliquant une continuité dans les relations et les échanges, au gré des générations ;
5. Un service sur mesure et adaptable en fonction des besoins de chaque famille.

Notre offre Family office s'applique également à des individus, des entrepreneurs ou encore des investisseurs qui désirent s'entourer de professionnels et, indépendamment de l'aspect « famille », qui font face à des défis qu'ils ne souhaitent et ne devraient pas aborder seuls.

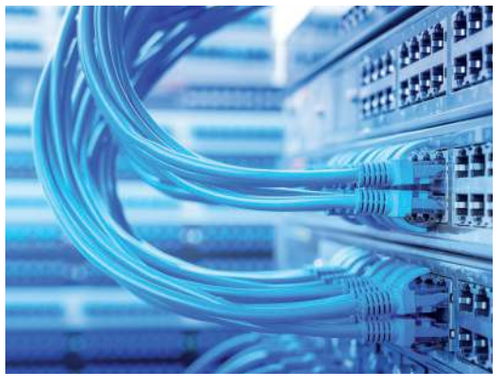
Grâce aux compétences juridiques de notre société Frôté & Partner, à nos activités de services administratifs et d'expertise fiscale développées au travers de la société F&P Services, à nos activités de gestion des aspects financiers d'un patrimoine par le biais de notre société Schoeb Frôté et son partenaire Capitalium Advisors, nous avons créé, depuis plus de 80 ans, une expertise de choix dans le domaine du conseil, permettant une gestion optimale des patrimoines.

Technologie blockchain

Eclairage sur cette nouvelle technologie et son développement futur

INTERVIEW

Le Dr. Vincent Pignon, expert de la blockchain et du crowdfunding, et plus particulièrement spécialiste des stratégies d'utilisation de la blockchain pour des organisations publiques ou privées et des modes de financement alternatifs, offre à nos lecteurs un aperçu de la technologie blockchain et explique comment elle pourrait révolutionner notre économie.





F&P - **On parle aujourd'hui beaucoup de blockchain, pourriez-vous donner à nos lecteurs une définition de cette technologie ?**

Dr. Vincent Pignon - La blockchain est un registre distribué qui permet de sécuriser les enregistrements, en augmentant la traçabilité, de faciliter les transactions de valeurs et d'automatiser certains paramètres de transactions financières. Son usage aura un impact important sur les transactions de valeurs, comme internet a eu un impact sur l'échange d'information et la communication.

F&P - **Quelle est la différence fondamentale par rapport à internet ?**

Dr. Vincent Pignon - Internet est un protocole d'échange d'informations qui a fortement impacté notre manière de communiquer. De nombreux secteurs d'activités ont ainsi été disruptés, comme par exemple les médias. La blockchain est également un protocole d'échange, mais concerne les valeurs. La principale différence réside dans le fait qu'internet s'appuie sur les organisations « traditionnelles » pour opérer des transactions, comme les banques, les notaires, les monnaies fiduciaires, les registres centralisés (souvent étatiques). Avec la blockchain, il est possible d'utiliser des registres décentralisés, des monnaies cryptographiques et cela va faciliter des transactions sur des actifs qui sont aujourd'hui peu liquides.

F&P - **Est-ce que la technologie blockchain doit être perçue comme une opportunité ou une menace ?**

Dr. Vincent Pignon - Elle est les deux à la fois. En effet, pour des entreprises établies qui jouent un rôle important d'intermédiation, elle peut être une menace si elles n'arrivent pas à comprendre et anticiper les évolutions apportées par la blockchain. Elle est également une opportunité importante pour les entrepreneurs et les entreprises qui sauront appréhender au plus tôt l'utilisation de la blockchain pour en faire un avantage compétitif. Comme avec internet où nous avons vu en quelques années l'émergence d'entreprises comme Google ou Amazon qui ont profondément modifié nos habitudes de consommation, mais aussi le fonctionnement d'un grand nombre d'acteurs privés et publics. Avec la blockchain, nous allons rencontrer ce même phénomène mais de manière plus rapide car toutes les infrastructures techniques (réseaux de télécommunications, équipements informatiques, etc.) sont déjà en place.

F&P - **On parle beaucoup de l'empreinte carbone de cette technologie. Est-ce que cela pourrait être un obstacle à son développement ?**

Dr. Vincent Pignon - Ce sujet reste d'actualité pour des blockchains dites publiques comme Bitcoin qui a un processus de validation des transactions basé sur la puissance de calcul et donc la consommation énergétique. D'autres mécanismes moins énergivores ont émergé et répondent en grande partie à cette problématique. Malgré tout, les entreprises numériques et en particulier le stockage de données sont basés sur la consommation énergétique et nous devons trouver des solutions durables.

F&P - **Le canton de Genève est un précurseur dans cette technologie, vous en êtes un ambassadeur. Quelle en est la raison et voyez-vous également un développement à venir dans d'autres cantons ?**

Dr. Vincent Pignon - Genève bénéficie de plusieurs atouts dont notamment la combinaison d'organisations internationales, mais aussi l'expertise financière qui sont deux atouts pour faire émerger de nouveaux standards mondiaux. C'est la raison pour laquelle Facebook a décidé d'installer l'association Libra à Genève. Le cadre réglementaire et fiscal est le troisième atout majeur qui fait que de nombreux porteurs de projets blockchain et crypto viennent en Suisse. D'autres cantons sont très actifs

---

Il faut imaginer que dans 20 ans, nous aurons des porte-monnaie électroniques avec tous nos actifs financiers, immobiliers, des parts de sociétés, etc. Nous pourrons les échanger très simplement, depuis notre téléphone mobile, sans intermédiaires.

---

comme Neuchâtel, Zoug et Zurich, mais Genève a un écosystème en très forte croissance.

F&P - Pouvez-vous nous citer quelques sociétés qui utilisent la blockchain et intègrent cette technologie dans leur modèle d'affaires ?

Dr. Vincent Pignon - Des sociétés immobilières comme le groupe Capelli ou des Asset Manager comme GMG utilisent la blockchain pour « tokéniser » des actifs immobiliers. Cela leur permet de faciliter les échanges sur le marché secondaire et de réduire les frais de transaction. D'autres entreprises, comme les banques, l'utilisent pour améliorer leurs processus, notamment en ce qui concerne la compliance. Autre exemple, la start-up Komgo va développer une blockchain pour le financement du négoce des matières premières.

Tokénisation

Dans le contexte de la sécurisation de données informatique, la tokénisation est le procédé permettant de remplacer une donnée critique par un élément équivalent qui n'aura aucune valeur intrinsèque ou signification exploitable une fois sortie du système. Ce principe de sécurisation des données consiste à séparer l'information du code qui la recouvre. La tokénisation permet de réduire l'exposition des données sensibles à des applications, utilisateurs ou processes et ainsi limiter les risques de compromission.

(Source Wikipédia)

Il est possible de tokéniser des actifs financiers existants – actions, instruments de dette, part de fonds d'investissement ou d'immobilier… – en les représentant sous forme de tokens sur une blockchain. On peut parler ainsi de digitalisation d'actifs financier. La tokénisation des actifs financiers présente plusieurs atouts qui sont entre autre une liquidité, une accessibilité géographique et une transparence accrue.

(Source : https://blockchainfrance.net/2018/05/22/comprendre-la-tokenisation/)

F&P - Pourriez-vous nous citer un ou deux secteurs en Suisse qui seront, dans un futur proche, amenés à utiliser cette technologie pour se développer ou simplement pour survivre ? Le secteur bancaire sera-t-il touché ?

Dr. Vincent Pignon - Les quatre domaines qui seront les plus concernés sont le secteur bancaire que ce soit sur la tokénisation ou l'optimisation des processus, le secteur du luxe pour lutter contre les contrefaçons, le secteur industriel pour améliorer la traçabilité et le secteur public qui aura également un rôle important à jouer.

F&P - Lorsque l'on parle de blockchain, on parle également de cryptomonnaies. Pensez-vous qu'un jour les cryptomonnaies pourraient remplacer les monnaies traditionnelles ?

Dr. Vincent Pignon - Oui. Les deux principaux enjeux sont la confiance et la stabilité. De nombreux projets voient le jour afin de proposer ce type de solutions. Des gouvernements, mais aussi des entreprises privées, voire des consortiums comme l'association Libra vont accélérer ce phénomène. Et dans un monde de plus en plus globalisé et digitalisé, les nouvelles générations verront les cryptomonnaies comme une évidence, y compris comme réserve de valeurs.

F&P - Les autres aspects de ces évolutions technologiques sont le financement participatif, ou encore la tokénisation. Alors que le premier s'ouvre au grand public, le second est plus confidentiel. Comment voyez-vous l'avenir de ces « dérivés » de la technologie blockchain ?

Dr. Vincent Pignon - Ces modes de financement vont poursuivre leur émergence pour permettre à des investisseurs d'accéder à des opportunités qu'ils ne peuvent pas avoir aujourd'hui, comme



PORTRAIT

Le Dr. Vincent Pignon est conseiller digital de l'Etat de Genève et de plusieurs organisations publiques et privées. Il est également fondateur et CEO de WecanGroup, Vice-Président de la Swiss Crowdfunding Association et il enseigne la blockchain et le crowdfunding dans plusieurs institutions académiques comme CREA et l'ISFB.

certains actifs immobiliers ou des entreprises non cotées. Les tokens permettront d'apporter de la liquidité et un échange facilité. Tout cela ne remplacera pas les mécanismes existants, mais apportera de vraies alternatives avec des gains d'efficacité et des réductions de coûts de transaction.

F&P - Si l'on se projette dans 20 ans, quelles pourraient être selon vous les évolutions les plus importantes liées à cette technologie ?

Dr. Vincent Pignon- Il faut imaginer que dans 20 ans, nous aurons des porte-monnaie électroniques avec tous nos actifs financiers, immobiliers, des parts de sociétés, etc. Nous pourrons les échanger très simplement, depuis notre téléphone mobile, sans intermédiaires. Nous pourrons également avoir toutes nos données personnelles et décider avec qui nous souhaitons ou non les partager, voire les monétiser. Nous n'aurons plus de documents ni besoin de faire des demandes de documents. Des « smart contract » iront vérifier directement, et après l'accord de l'utilisateur, certaines informations, comme un registre du commerce, un registre des poursuites, un diplôme ou autre.

F&P - Nous vous remercions pour ces explications et nous ne manquerons pas de suivre et de profiter des avantages que cette nouvelle technologie pourrait à l'avenir nous offrir.

Biel-Bienne
Place Centrale 51
Case postale 480
CH-2501 Biel-Bienne
T +41 32 322 25 21
F +41 32 323 18 79

Neuchâtel
Faubourg du Lac 11
Case postale 2333
CH-2001 Neuchâtel
T +41 32 722 17 00
F +41 32 722 17 07

Soleure
Westbahnhofstrasse 1
Postfach 333
CH-4502 Solothurn
T +41 32 628 26 26
F +41 32 628 26 20

Genève
Rue de la Pélisserie 16
CH-1204 Genève
T +41 22 544 63 00
F +41 22 544 63 09

www.fp-group.ch