

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

AVRIL 2020

N° 642



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Les droits des salariés candidats ou élus aux élections municipales

Pages 7 et 8

La protection sociale des travailleurs indépendants

Pages 8 et 9

Embauche occasionnelle d'intermittents du spectacle

Page 9

Une tolérance de l'Urssaf dans le remboursement des frais professionnels

Pages 10



FISCALITÉ

Les barèmes 2019 des frais de carburant

Page 11

Pas de réduction d'impôt pour dons pour le paiement d'une prestation de services
Pages 11 et 12

Calendrier 2020 pour la déclaration des revenus

Page 12

Associations : les conditions de rémunération des dirigeants

Page 13



JURIDIQUE

Limitation des frais pour le plan d'épargne en actions

Page 14

Quand une clause de non-concurrence est disproportionnée
Pages 14 et 15

Installer la vidéosurveillance dans un commerce

Pages 15 et 16

Commerces : mesures incitatives anti-gaspillage

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 642 Avril 2020. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : avril 2020

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

● Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2020 ou du 1^{er} trimestre 2020 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2020 ou du 1^{er} trimestre 2020.

Déclaration annuelle des honoraires, commissions et courtages versés en 2020 déposée via la DSN.

● 5 avril 2020

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mars 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020 versés au plus tard le 31 mars 2020.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 avril sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 avril sur demande).

● 11 avril 2020

Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en mars 2020.

● 15 avril 2020

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mars 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2020.

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mars 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020.

Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des



charges sociales : DSN de mars 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020 versés au plus tard le 10 avril 2020.

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mars 2020 pour les salaires de mars 2020 versés en avril 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020 versés entre le 1^{er} et le 20 avril 2020.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en mars 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 excédait 10 000 €, ou au cours du 1^{er} trimestre 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 20 avril 2020

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020 versés entre le 21 et le 30 avril 2020.

Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2020 versés entre le 21 et le 30 avril 2020.

● 24 avril 2020

Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2019 et régularisation des déductions opérées en 2019 sur la base du coefficient provisoire.

● 30 avril 2020

Versement de régularisation, le cas échéant, de la contribution à la formation professionnelle et de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2020 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).

Entreprises bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine : envoi à l'Urssaf et à la Direccte de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre pour l'année 2019.



RATTACHEMENT D'UN ENFANT AU FOYER FISCAL DE L'UN DE SES PARENTS

Mon fils, devenu majeur en novembre dernier, a demandé à être rattaché au foyer fiscal de sa mère. Jusqu'à présent, je bénéficiais d'un quart de part fiscale supplémentaire puisque mon fils était en garde alternée. Que va-t-il se passer pour moi maintenant ?

L'option pour le rattachement d'un enfant majeur ne peut profiter qu'à un seul des parents divorcés ou séparés. Puisque vous ne bénéficiez pas de ce rattachement, vous perdez donc le quart de part fiscale dont vous disposiez jusqu'alors, même si vous continuez à héberger et à entretenir votre fils. Cependant, dans ce cas, vous pouvez déduire de votre revenu global une pension alimentaire, dans la limite de 5 947 € pour l'imposition des revenus de 2019. Sachant que de son côté, votre ex-conjointe devra déclarer cette pension.

NÉGOCIATION SUR LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

Notre délégué syndical nous a indiqué que notre entreprise devait désormais organiser une négociation sur la mobilité des salariés. Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste cette nouvelle obligation ?

Puisqu'elle est dotée d'un délégué syndical, votre entreprise doit, en principe tous les ans et au moins tous les 4 ans, engager des négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Et si au moins 50 de vos salariés travaillent sur un même site, ce thème inclut dorénavant les « mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail ». Ces mesures portent notamment sur la réduction du coût de la mobilité, sur l'incitation des salariés à utiliser des modes de transport vertueux (vélos, transports en commun...) et sur la prise en charge par l'employeur de leurs frais de transport personnels (frais de carburant, frais d'alimentation de véhicules électriques, frais de covoiturage...). En l'absence d'accord sur ce sujet, il vous appartient de mettre en place un « plan de mobilité employeur » afin d'améliorer la mobilité de vos salariés notamment pour leurs déplacements domicile-travail.

DROIT AU CRÉDIT D'IMPÔT AGRICULTURE BIOLOGIQUE

Je suis passé récemment en agriculture biologique. Outre les aides à la conversion à l'agriculture biologique, je crois savoir qu'il existe un crédit d'impôt bio. Y ai-je droit ?

Quel que soit leur régime d'imposition (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés), les exploitations agricoles (entreprises individuelles ou sociétés) peuvent bénéficier, chaque année, d'un crédit d'impôt en faveur de l'agriculture biologique (AB) à condition que 40 % au moins de leurs recettes proviennent d'activités agricoles relevant du mode de production biologique. Ce seuil de 40 % des recettes s'apprécie au 31 décembre de chaque année, quelle que soit la date de clôture des exercices.

Le montant du crédit d'impôt s'élève à 3 500 €. Sachant que le montant cumulé des aides perçues au titre de la conversion ou du maintien à l'AB et du crédit d'impôt bio ne doit pas dépasser 4 000 €.

À noter : ce crédit d'impôt est aussi soumis au plafond communautaire des aides de minimis, fixé à 15 000 € sur une période glissante de trois exercices fiscaux.

Pour en bénéficier, vous devez souscrire une déclaration spéciale (imprimé n° 2079-BIO-SD), les moda-



lités de dépôt de cette déclaration variant en fonction de la qualité de leur bénéficiaire. Et attention, ce crédit d'impôt, accordé jusqu'en 2020, n'a (pour le moment) pas été reconduit.

OUVERTURE D'UNE PROCÉDURE DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Victime d'une facture impayée de la part d'une société cliente, j'ai obtenu une décision de justice qui la condamne à me payer la somme qu'elle me doit. Or, malgré ce jugement et l'intervention d'un huissier de justice, je ne suis pas parvenu à récupérer cette somme car cette société est, semble-t-il, en grande difficulté financière. Du coup, pour espérer un jour être payé, au moins en partie, je me demande si je ne pourrais pas demander au tribunal qu'il ouvre une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de cette société. Qu'en pensez-vous ?

En votre qualité de créancier, vous pouvez demander l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire pour cette société. Pour que le tribunal accepte, votre créance doit être certaine et exigible. Ce qui est le cas puisqu'elle a été constatée par un jugement. Mais surtout, vous devrez prouver l'état de cessation des paiements de votre débiteur, c'est-à-dire l'impossibilité pour lui de faire face à ses dettes exigibles avec son actif disponible, condition pour qu'il puisse être mis en redressement judiciaire. Or cette preuve n'est pas facile à apporter. Pour ce faire, vous pourrez faire valoir qu'aucun bien de votre client n'avait pu être saisi (ou n'avait de valeur marchande) par l'huissier de justice auquel vous avez fait appel et qu'il n'avait donc pas d'actif disponible pour payer cette somme exigible.

EXCLUSION D'UN ADHÉRENT D'UNE ASSOCIATION

Nous souhaitons exclure de notre association sportive un adhérent qui a un comportement violent vis-à-vis des autres membres. Quel est l'organe compétent pour prendre cette décision ?

Pour répondre à cette question, vous devez d'abord vous référer aux textes fondateurs de votre association, à savoir les statuts et le règlement intérieur, qui peuvent prévoir une procédure d'exclusion des adhérents. Une procédure qu'il faudra alors respecter au risque de voir la décision d'exclusion annulée par les tribunaux. Si ces textes sont muets sur ce point, c'est à l'assemblée générale qu'il appartient alors de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent.

ENREGISTREMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Nous avons recruté un apprenti dont le contrat va bientôt débiter. Nous avons entendu dire que les formalités liées à l'enregistrement des contrats d'apprentissage avaient été modifiées. Est-ce vraiment le cas ?

Oui, depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage n'ont plus à être enregistrés auprès des chambres consulaires, mais doivent être déposés auprès de l'opérateur de compétences (ex-OPCA) dont relève l'employeur. Ce dépôt, qui comprend à la fois le contrat d'apprentissage et la convention conclue avec l'organisme qui dispense la formation, doit intervenir au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat. Puis, dans un délai de 20 jours, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière du contrat.

Les droits des salariés candidats ou élus aux élections municipales

Le salarié qui se présente ou est élu aux élections municipales peut s'absenter de son entreprise.

Les élections municipales qui se sont déroulées en mars donnent l'occasion de faire le point sur les différentes obligations qui pèsent sur les employeurs lorsque leurs salariés se présentent aux élections municipales et deviennent ensuite maires, adjoints ou conseillers municipaux.

Des congés pour les candidats

Les salariés candidats à une élection municipale ont le droit de s'absenter de l'entreprise pendant 10 jours ouvrables maximum pour participer à la campagne électorale. Chaque absence doit durer au moins une demi-journée et l'employeur doit en être averti au moins 24 heures avant.

Ce droit, jusqu'alors réservé aux candidats se présentant dans des communes d'au moins 1 000 habitants, concerne désormais toutes les villes, quelle que soit leur taille, ainsi que le conseil de la métropole de Lyon.

Le salarié peut demander que ces absences soient décomptées de ces congés payés. À défaut, celles-ci ne sont pas rémunérées par l'employeur mais elles donnent lieu à récupération avec son accord.

Des avantages pour les élus municipaux

L'employeur doit laisser à son salarié membre d'un conseil municipal ou d'un conseil de communauté de communes le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil, aux réunions des commissions dont il est membre et à celles des assemblées délibérantes et des bureaux

des organismes où il a été désigné pour représenter sa commune. **Le salarié doit, dès qu'il en a connaissance, informer son employeur, par écrit, de la date et de la durée de ces absences.**

Outre ces autorisations d'absence, les maires, les adjoints et les conseillers municipaux bénéficient d'un crédit d'heures pour administrer leur commune et préparer les réunions des instances dans lesquelles ils siègent. Leur employeur doit être informé par écrit de leur absence **au moins 3 jours avant.**

Ce crédit d'heures trimestriel varie selon le mandat du salarié et la taille de la commune et est proratisé en cas de temps partiel du salarié. Il s'élève à :

- 140 heures pour les maires des communes d'au moins 10 000 habitants et les adjoints au maire de celles d'au moins 30 000 habitants ;
- 122,5 heures pour les maires des communes de moins de 10 000 habitants et les adjoints au maire de celles de 10 000 à 29 999 habitants ;
- de 70 heures pour les conseillers municipaux des communes de 100 000 habitants au moins et les adjoints au maire de celles de moins de 10 000 habitants ;
- de 35 heures pour les conseillers municipaux des communes de 30 000 à 99 999 habitants
- de 21 heures pour les conseillers municipaux de celles de 10 000 à 29 999 habitants ;
- de 10,5 heures pour les conseillers municipaux de celles de moins de 10 000 habitants.

Précision : *les absences des salariés liées à l'exercice de leur mandat municipal ne sont pas rémunérées par l'employeur.*

Par ailleurs, désormais, les salariés peuvent, au début de leur mandat de conseiller municipal, demander à leur employeur le bénéfice d'un entretien individuel portant notamment sur les mesures

destinées à faciliter la conciliation entre leur mandat et leur emploi. De plus, le conseiller municipal est réputé relever de la catégorie de personnes qui disposent de l'accès le plus favorable au télétravail dans l'exercice de son emploi.

Enfin, les adjoints au maire, quel que soit le nombre d'habitants de leur commune, peuvent dorénavant **suspendre leur contrat de travail pendant l'exercice de leur mandat**. Ce droit était jusqu'alors limité aux adjoints au maire des communes d'au moins 10 000 habitants et aux maires.

À noter : les maires et adjoints qui continuent de travailler chez leur employeur ne sont plus des salariés protégés. Leur licenciement n'est donc plus soumis à une autorisation de l'inspecteur du travail. Cependant, ils bénéficient désormais d'une protection contre la discrimination. Ainsi, ils ne peuvent pas être écartés d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ni être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice de leur mandat électif local.

La protection sociale des travailleurs indépendants

Il revient désormais aux organismes du régime général de la Sécurité sociale de gérer les prestations et les cotisations sociales des travailleurs indépendants.

Il y a deux ans, le Régime social des indépendants (RSI) laissait sa place à la Sécurité sociale pour les indépendants. Et ce, dans le cadre d'une réforme globale menée par les pouvoirs publics en vue d'intégrer progressivement les travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professionnels libéraux non réglementés) au régime général de la Sécurité sociale. Une réforme qui arrive à son terme puisque les organismes du régime général prennent désormais le relais des caisses de Sécurité sociale pour les indépendants. Explications.

Précision : comme auparavant, les travailleurs indépendants dépendent des caisses d'allocations familiales pour les prestations liées à la famille et au logement.

Santé : affiliation à la CPAM

Jusqu'alors, les travailleurs indépendants relevaient, au titre de leur assurance maladie-maternité, d'un organisme conventionné comme la Ram, Harmonie Mutuelle ou encore Mutuelle Prévi-

rance. Dorénavant, ils dépendent de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM, Cramif ou CGSS en outre-mer) de leur lieu de résidence. C'est donc auprès de cet organisme qu'ils doivent solliciter les prestations liées à la maladie et à la maternité.

À noter : les caisses d'assurance maladie gèrent également le régime invalidité-décès des travailleurs indépendants.

Le rattachement des travailleurs indépendants à la CPAM est intervenu entre le 20 janvier et le 17 février 2020 et ne nécessite aucune démarche particulière de leur part. Toutefois, en pratique, il leur est conseillé de créer leur compte sur le site **www.ameli.fr** et de mettre à jour leur carte vitale. Un numéro d'appel, le 3646, est également à leur disposition.

Exception : les travailleurs indépendants qui ont créé leur activité depuis le 1^{er} janvier 2019 ont, eux, été directement affiliés à une CPAM à la date de leur installation.

La retraite est prise en charge par les Carsat

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs indé-



pendants relèvent de l'assurance vieillesse du régime général et non plus de la Sécurité sociale pour les indépendants. Il revient alors aux caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat, Cnav d'Île-de-France ou CGSS) de liquider et de verser aux travailleurs indépendants leurs pensions de retraite de base et de retraite complémentaire.

En pratique : les travailleurs indépendants peuvent créer leur espace personnel sur le site www.lassuranceretraite.fr. Un numéro de téléphone est également mis à leur disposition, le 3960.

Recouvrement des cotisations par l'Urssaf

Depuis le début de l'année, les travailleurs indépendants doivent régler l'intégralité de leurs cotisations sociales personnelles auprès de l'Urssaf (ou de la CGSS) : maladie-maternité, allocations familiales, retraite de base et retraite complémentaire, invalidité-décès... En pratique cependant, les modalités de paiement de ces cotisations ne changent pas. Les travailleurs indépendants peuvent ainsi continuer à les verser par prélèvements mensuels ou trimestriels, par télépaiement ou par carte bancaire, via le site www.secu-independants.fr.

Embauche occasionnelle d'intermittents du spectacle

L'association organisant occasionnellement des spectacles peut verser des cotisations forfaitaires sur les rémunérations des artistes et techniciens embauchés.

Dans un souci de simplification, l'association qui organise des spectacles vivants de manière occasionnelle doit effectuer toutes les démarches liées à l'embauche des artistes et des techniciens du spectacle via une seule déclaration auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso). Elle est également tenue de payer les cotisations et contributions sociales dues sur les rémunérations de ces salariés à cet organisme.

Ces cotisations et contributions sont normalement calculées sur leur rémunération réelle. Toutefois, l'association peut choisir de verser des cotisations forfaitaires sur ces rémunérations lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- l'association n'a pas pour activité principale l'organisation permanente, régulière ou saisonnière

de manifestations artistiques, n'est pas titulaire d'une licence d'entrepreneur du spectacle et n'est pas inscrite au registre du commerce et des sociétés ;

- le salarié engagé est un mannequin, un artiste ou un technicien du spectacle (mais pas un sportif) ;
- le cachet versé au salarié pour chaque représentation est inférieur à 857 € (avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels).

En 2020, la cotisation forfaitaire s'élève à **65 € par représentation**, soit 48,75 € à la charge de l'employeur et 16,25 € dus par le salarié.

À savoir : la cotisation forfaitaire inclut les cotisations de Sécurité sociale, la CSG, la CRDS et la contribution solidarité autonomie. Elle ne comprend notamment ni la contribution d'assurance chômage, ni les cotisations de retraite complémentaire qui sont calculées sur la rémunération réelle du salarié.



Une tolérance de l'Urssaf dans le remboursement des frais professionnels

L'Urssaf n'exige plus la fourniture de justificatifs pour que les primes de salissure et les remboursements de frais versés aux salariés en télétravail n'excédant pas un certain montant soient exonérés de cotisations et contributions sociales.

Les salariés doivent être remboursés des frais qu'ils engagent pour les besoins de leur activité professionnelle et dans l'intérêt de leur employeur (frais de déplacement, frais de repas, frais d'entretien d'une tenue professionnelle...).

L'employeur peut rembourser les frais réellement engagés par le salarié ou bien lui verser une allocation forfaitaire. Et ces remboursements sont exonérés de cotisations et de contributions sociales sous certaines conditions.

Concernant les allocations forfaitaires octroyées aux salariés pour l'entretien de leurs vêtements de travail (primes de salissure) et les frais remboursés aux salariés en télétravail, l'Urssaf exigeait jusqu'alors la fourniture systématique de justificatifs prouvant la réalité des frais engagés pour que ces allocations soient exonérées de cotisations.

Désormais, l'Urssaf admet que l'exonération de cotisations s'applique sans qu'il soit nécessaire de produire ces justificatifs, mais à condition que les montants accordés aux salariés ne dépassent pas certaines limites.

Ainsi, la prime de salissure est considérée comme étant justifiée, et peut donc être exonérée de cotisations et contributions sociales sans justificatifs, dans la limite du montant prévu par la convention collective.

Quant à l'allocation forfaitaire octroyée à un salarié en télétravail, elle est réputée être utilisée conformément à son objet et peut être exonérée de cotisations et contributions sociales sans justificatifs dans la limite globale de :

- 10 € par mois lorsque le salarié effectue une journée de télétravail par semaine ;
- 20 € par mois lorsqu'il réalise 2 jours de télétravail par semaine ;
- 30 € par mois pour 3 jours, etc.

Attention : si les remboursements excèdent ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales reste soumise à la production de justificatifs.

Les barèmes 2019 des frais de carburant

Les barèmes d'évaluation forfaitaire des frais de carburant sont en légère hausse pour 2019.

Les exploitants individuels qui relèvent du régime simplifié en matière de bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou de bénéfices agricoles (BA) et qui tiennent une comptabilité dite « super-simplifiée » peuvent évaluer forfaitairement les frais de carburant consommé lors de leurs déplacements professionnels en application des barèmes spécifiques que publie, chaque année, l'administration fiscale.

Ces barèmes visent essentiellement les frais de carburant des véhicules à usage mixte (personnel et professionnel). Les frais de carburant consommé par des véhicules affectés uniquement à un usage professionnel, tels que les véhicules utilitaires, ne peuvent donc pas être évalués d'après ces barèmes. Rappelons que les barèmes fixent un tarif par kilomètre variant selon le type de carburant (gazole, super sans plomb, G.PL) et la puissance fiscale du véhicule.

À savoir : ces barèmes peuvent également être

utilisés, sous certaines conditions :

- par les titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) pour les véhicules pris en location ou en crédit-bail en cas de déduction des loyers ;
- par les salariés ayant opté pour la déduction de leurs frais réels ;
- par les associés de sociétés de personnes exerçant leur activité professionnelle dans la société pour leur trajet domicile-lieu de travail.

Les barèmes applicables aux frais exposés au cours de l'année 2019, qui serviront notamment à remplir la prochaine déclaration de résultats des exploitants, ont été récemment publiés. Des barèmes qui sont en légère hausse par rapport à l'an dernier, notamment pour les voitures fonctionnant au GPL. Ils restent, en revanche, inchangés pour les voitures fonctionnant au super sans plomb et pour les deux-roues.

(Voir les tableaux détaillés dans notre encart fiscal au milieu de la circulaire)

Pas de réduction d'impôt pour dons pour le paiement d'une prestation de services

La somme versée à une association en rémunération d'une prestation de services n'ouvre pas droit à la réduction d'impôt pour dons.

Les contribuables qui consentent des dons à certaines associations peuvent obtenir une réduction de leur impôt sur le revenu égale, en principe, à 66 % de ces versements pris en compte dans la limite de 20 % du revenu imposable. Un avantage fiscal qui, comme vient de le rappeler la cour administrative d'appel de Marseille, ne s'applique pas lorsque la somme payée à l'association rémunère une prestation de services.

Dans cette affaire, un contribuable avait réglé 7 521 €

à une association en rémunération de 362 heures de travail fournies par une aide-ménagère au titre de prestations d'accompagnement de la fin de vie de sa sœur. L'association lui avait alors précisé que ce versement ouvrait droit à la réduction d'impôt pour don.

L'administration fiscale avait refusé de lui accorder cette réduction d'impôt. Une décision contestée par le contribuable, mais confirmée par les juges. En effet, le contribuable n'avait pas consenti un don au bénéfice de l'association, mais avait rémunéré une prestation de services. Et il importait peu que l'association lui ait indiqué qu'il avait droit à la réduction d'impôt pour don.

En complément, le contribuable prétendait que le coût de la prestation de services pour les 362 heures de travail de l'aide-ménagère ne s'élevait, en réalité, qu'à 2 671 € et qu'il avait donc consenti un don à hauteur de la différence entre le montant qu'il avait payé à l'association et le

coût de cette prestation. Mais les juges ont estimé que cette seule circonstance ne permettait pas d'établir que le contribuable avait consenti un don à l'association pour ce surplus de rémunération lui permettant de bénéficier de la réduction d'impôt.

Calendrier 2020 pour la déclaration des revenus

L'administration fiscale a communiqué les dates limites pour souscrire sa déclaration des revenus de 2019.

D'ici quelques semaines, vous devrez souscrire une déclaration personnelle de revenus et la transmettre au service des impôts. À ce titre, le calendrier de déclaration des revenus de 2019 vient d'être dévoilé par l'administration fiscale.

Les dates de déclaration

Les contribuables qui déclarent encore leurs revenus en version papier ont jusqu'au jeudi 14 mai 2020 (formulaire n° 2042 et ses annexes) pour le faire.

Ceux qui déclarent leurs revenus par internet bénéficient d'un délai supplémentaire variable selon leur lieu de résidence. Pour eux, la date limite est ainsi fixée au :

- ➔ mardi 19 mai 2020 pour les départements n° 01 à 19 (zone 1) ;
- ➔ mardi 26 mai 2020 pour les départements n° 20 à 49 (zone 2) ;
- ➔ mardi 2 juin 2020 pour les départements n° 50 à 976 (zone 3).

Quant au service de déclaration en ligne, il sera ouvert à partir du mercredi 8 avril 2020 sur le site www.impots.gouv.fr.

Rappel : la télédéclaration s'impose à tous les contribuables, quel que soit leur revenu fiscal de référence, à l'exception de ceux dont le domicile n'est pas équipé d'un accès à internet, qui ne sont pas en mesure de souscrire leur déclaration en ligne ou qui résident dans des zones où aucun service mobile n'est disponible (« zones blanches »).

La déclaration automatique

Nouveauté cette année, certains contribuables n'auront pas à déposer de déclaration dès lors que l'administration fiscale dispose de toutes les informations nécessaires pour établir la taxation de leurs revenus. En pratique, lorsqu'un contribuable considérera que les éléments préremplis sur le document récapitulatif transmis par l'administration sont corrects et exhaustifs, cette déclaration sera automatiquement validée, sans action spécifique de leur part. Dans le cas contraire, une déclaration devra être souscrite, selon les modalités habituelles.

À noter : environ 12 millions de foyers fiscaux pourraient bénéficier de cette déclaration automatique. Les travailleurs indépendants n'étant notamment pas concernés par cette simplification puisque leurs revenus ne sont pas pré-remplissables.



Associations : les conditions de rémunération des dirigeants

Une association peut, sous certaines conditions, rémunérer un ou plusieurs dirigeants sans perdre le caractère désintéressé de sa gestion.

La gestion désintéressée d'une association est l'un des éléments permettant d'établir son absence de caractère lucratif et donc de l'exonérer des impôts commerciaux. Elle suppose notamment que ses dirigeants soient bénévoles. Mais dans certaines situations, ces derniers peuvent être payés sans remise en cause de la gestion désintéressée de l'association.

Par rémunération du dirigeant, il faut comprendre l'attribution de sommes d'argent et de tout autre avantage par l'association (rémunération des fonctions de dirigeant, d'une autre activité effective au sein de l'association ou de missions ponctuelles, avantages en nature, cadeaux, remboursement forfaitaire de frais...).

Une exception légale pour les grandes associations

Une association peut rémunérer un dirigeant si la moyenne des ressources annuelles de ses trois derniers exercices, excluant celles provenant des personnes morales de droit public, dépasse 200 000 €, deux dirigeants quand elle excède 500 000 € et trois si elle est supérieure à 1 M€. **Attention, toutefois, car l'ensemble des rémunérations perçues par un dirigeant (y compris au sein d'un autre organisme sans but lucratif) ne doit pas excéder, en 2020, 10 284 € par mois.**

L'association doit, par ailleurs, remplir certaines

conditions. Ainsi, ses statuts et ses modalités de fonctionnement doivent assurer sa transparence financière, l'élection régulière et périodique de ses dirigeants, le contrôle effectif de sa gestion par ses membres et l'adéquation de la rémunération aux sujétions effectivement imposées aux dirigeants. De plus, le versement d'une rémunération doit être explicitement prévu dans les statuts et son organe délibérant doit avoir décidé son montant et ses conditions à la majorité des deux tiers de ses membres.

Une tolérance administrative pour toutes les associations

Toutes les associations, quel que soit le montant de leurs ressources, peuvent rémunérer un ou plusieurs dirigeants sans perdre le caractère désintéressé de leur gestion **si la rémunération mensuelle brute de chacun d'entre eux n'excède pas les trois quarts du Smic, soit, en 2020, 1 154,57 €.**

Et attention, car l'administration fiscale assimile à des dirigeants les personnes qui, sans être investies statutairement, exercent néanmoins un contrôle effectif et constant de l'association et en définissent les orientations (appelées « dirigeants de fait »).

À savoir : les grandes associations qui rémunèrent certains de leurs dirigeants en application de l'exception légale ne peuvent pas appliquer aussi la tolérance administrative et donc verser à d'autres dirigeants une rémunération limitée aux trois quarts du Smic.



Limitation des frais pour le plan d'épargne en actions

Un décret vient plafonner les frais afférents aux opérations réalisées sur un PEA et un PEA-PME.

Certaines mesures de la loi « Pacte » du 22 mai 2019 ont permis de renforcer l'attractivité du plan d'épargne en actions (PEA). Parmi ces mesures, on trouve notamment :

- la hausse du plafond du PEA-PME, passant de 75 000 € à 225 000 € ;
- la possibilité d'investir dans des instruments du crowdfunding : les titres participatifs, les obligations à taux fixe, ainsi que les minibons ;
- la création du « PEA jeune », ouvert aux jeunes rattachés fiscalement au foyer de leurs parents.

Pour parachever cette réforme d'ensemble, les pouvoirs publics viennent de prendre un décret qui limite les frais appliqués à ces produits d'épargne. Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2020 :

- les frais d'ouverture, notamment les frais de dossier, seront limités à 10 € ;
- les frais de tenue de compte, de garde ou de gestion ne pourront excéder annuellement 0,4 % de la valeur du contrat. Étant précisé que ces frais pourront être majorés de frais fixes par ligne de titres détenus ne pouvant être supérieure à 5 €

(25 € pour des titres non cotés) ;

- les frais de transactions ne pourront excéder 0,5 % du montant de l'opération lorsque cette dernière sera effectuée par internet (1,2 % dans les autres cas) ;
- les frais de transfert et de clôture ne pourront être supérieurs à 15 € par ligne de titres transférés. Un montant pouvant être porté à 50 € pour les transferts afférant à des titres non cotés. L'ensemble des frais ne pourra toutefois pas dépasser la somme de 150 €.

Précision : ces taux et montants seront revalorisés (sauf ceux des frais de transactions) tous les 3 ans en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Selon Bercy, ce système de plafonnement permettra de réduire les frais supportés notamment par les épargnants disposant d'un « petit » PEA et/ou PEA-PME. Par exemple, une personne ayant investi 1 000 € dans des actions d'une société cotée s'acquittera au plus de 9 € de frais annuels, contre 20 € en moyenne actuellement. Et si elle le souhaite, elle pourra transférer son PEA dans un autre établissement proposant une tarification plus intéressante pour un coût forfaitaire de 15 € au plus, contre environ 100 € actuellement.

Quand une clause de non-concurrence est disproportionnée

La clause de non-concurrence d'un contrat de gérance-mandat qui, compte tenu du périmètre d'interdiction d'exercer qu'elle fixe, empêche le gérant, après la rupture du contrat, de se réinstaller n'est pas valable.

Comme son nom l'indique, une clause de non-concurrence a pour objet de préserver une entreprise contre une éventuelle concurrence d'un partenaire avec lequel elle est en relation d'affaires ou d'un ancien dirigeant ou associé. Une telle clause est donc très souvent présente dans certains



QUESTION
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

contrats tels que la vente de fonds de commerce, la location-gérance, la franchise, l'agence commerciale, la cession de clientèle ou encore la cession de parts sociales ou d'actions.

Mais attention, pour être valable, une clause de non-concurrence doit être justifiée par la nécessité de protéger les intérêts légitimes de son bénéficiaire et être proportionnée à ces intérêts. Ainsi, elle ne doit pas procurer un avantage excessif ou anormal à celui au profit duquel elle est stipulée. Et elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace. Étant précisé qu'il revient aux juges d'apprécier, au cas par cas, si cette condition est satisfaite.

Une interdiction disproportionnée

Ainsi, dans une affaire récente, un contrat de gérance-mandat avait été conclu par une grande enseigne avec une société en vue d'exploiter un

magasin lui appartenant. Ce contrat contenait une clause de non-concurrence qui interdisait au gérant, en cas de cessation des relations contractuelles, d'exercer, directement ou indirectement, dans un rayon de 50 kilomètres à vol d'oiseau du magasin et de tous les autres magasins de l'enseigne, une activité susceptible de concurrencer cette dernière, et ce pendant une durée de deux ans.

Le contrat n'ayant pas été renouvelé, le gérant avait contesté en justice la validité de la clause de non-concurrence. Ayant estimé que l'interdiction édictée par la clause était manifestement disproportionnée, les juges lui ont donné gain de cause et annulé la clause. En effet, cette clause conduisait, du fait de la densité du réseau de l'enseigne sur l'ensemble du territoire national et de la diversité de son activité, à l'impossibilité pour l'ancien gérant de se réinstaller. En outre, elle n'établissait pas l'intérêt légitime de l'enseigne justifiant une interdiction d'exercer pendant une durée de deux ans.

Installer la vidéosurveillance dans un commerce

Si, comme beaucoup de commerçants, vous êtes régulièrement victime de vols de marchandises, l'installation d'un dispositif de vidéosurveillance dans votre magasin peut être un bon moyen de lutter contre ce phénomène. Mais attention, un certain nombre de règles doivent être respectées et certaines formalités doivent être accomplies.

Les formalités à accomplir

L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance nécessite d'obtenir une autorisation administrative et d'informer les salariés, puis les clients.

Si vous souhaitez installer des caméras dans votre magasin (dans des zones ouvertes au public), vous

devez en demander l'autorisation au préfet du département (au préfet de police à Paris). À ce titre, un formulaire dédié (Cerfa n° 13806*03) peut être retiré à la préfecture ou [téléchargé](#) sur le site du ministère de l'Intérieur (www.demarches.interieur.gouv.fr). L'autorisation est accordée pour une durée de 5 ans renouvelable.

Précision : *une autorisation n'est pas nécessaire pour installer des caméras dans des locaux non ouverts au public (stocks, archives...).*

De plus, les représentants du personnel doivent être consultés et informés avant que la décision d'installer des caméras sur le lieu de travail des salariés ne soit prise.

Et vous devez informer votre clientèle, de façon visible et permanente, de l'existence d'un système de vidéosurveillance dans votre commerce au



moyen de panneaux d'affichage comportant a minima un pictogramme représentant une caméra.

À noter : à condition d'en informer le maire et d'obtenir l'autorisation du préfet, l'installation de caméras de vidéoprotection aux abords des commerces particulièrement exposés à des risques d'agression et de vol (bijouteries, débits de tabac...) est également possible en vue d'assurer leur protection. Attention, les caméras extérieures doivent être déconnectées de celles qui sont installées à l'intérieur du magasin, la direction de ce dernier n'étant pas autorisée à avoir accès aux images.

En outre, si la mise en œuvre du dispositif de vidéoprotection conduit à une « surveillance systématique à grande échelle », une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) peut se révéler nécessaire. Elle permettra d'évaluer la proportionnalité du dispositif dont l'installation est envisagée au regard de l'objectif qu'il poursuit. Renseignez-vous auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Où installer les caméras ?

Les caméras de vidéosurveillance doivent être judicieusement placées de façon à pouvoir filmer les zones de circulation et les zones marchandes.

La présence de caméras à l'intérieur de votre commerce (grande surface, superette, boutique, bijouterie, pharmacie, etc.) vous permettra d'identifier les auteurs de vol ou de dégradation. Mais elle sera avant tout dissuasive.

Pour être pleinement efficace, un dispositif de vidéosurveillance doit être constitué de plusieurs caméras, judicieusement placées à différents endroits du magasin, en particulier dans les zones

situées hors de votre champ de vision et de celui de vos employés, ainsi que dans celles les plus sensibles telles que les caisses et les lieux où se trouvent les objets ayant la plus grande valeur.

Et attention, pour des raisons évidentes de respect de la vie privée des clients et des salariés, il est interdit d'installer des caméras à l'intérieur des cabines d'essayage ou dans les toilettes. En outre, le dispositif ne doit pas être utilisé pour surveiller le personnel et s'assurer qu'il fait correctement son travail. S'agissant des caisses, la caméra doit donc filmer la caisse plutôt que l'employé qui y travaille.

Les précautions à prendre

Les images enregistrées ne doivent pas être librement accessibles aux salariés et aux clients.

Les images filmant la zone marchande peuvent être visualisées en direct sur un écran, disposé, par exemple, à l'entrée du magasin ou à la caisse, par le personnel du magasin et même par les clients.

En revanche, les images enregistrées ne doivent pas être librement accessibles. Elles ne doivent pouvoir être visualisées que par la direction du magasin ou par les responsables et agents de la sécurité.

Et la durée de conservation des images enregistrées ne doit pas, en principe, excéder un mois. Passé ce délai, les enregistrements doivent être effacés. Un mois étant, en principe, un délai largement suffisant pour visualiser les images après un incident...

À noter : toute personne a, en principe, le droit d'accéder aux enregistrements d'images qui la concernent et de vérifier leur destruction dans le délai fixé (un mois en principe).

Commerces : mesures incitatives anti-gaspillage

Un certain nombre d'obligations en matière de lutte contre le gaspillage s'imposent désormais aux commerçants.

Afin de lutter contre le gaspillage, notamment alimentaire, les pouvoirs publics viennent de faire voter une loi dont certaines mesures concernent particulièrement les commerçants. En voici les principales.

Développement de la vente en vrac

Première mesure, le développement de la vente en vrac, qui est déjà proposée dans certains lieux de vente, est encouragé par les pouvoirs publics.

Précision : *la vente en vrac est définie comme « la vente au consommateur de produits présentés sans emballage, en quantité choisie par le consommateur, dans des contenants réemployables ou réutilisables. La vente en vrac est proposée en libre-service ou en service assisté dans les points de vente ambulants ».*

Ainsi, la loi autorise désormais tout produit de consommation courante à être vendu en vrac, sauf exceptions dûment justifiées par des raisons de santé publique (un décret devant en fixer la liste). À ce titre, dans les lieux de vente au détail, si les commerçants peuvent directement fournir les contenants utilisés par les consommateurs, ils doivent également accepter ceux qui sont apportés par ces derniers. Ils sont toutefois en droit de refuser les contenants manifestement sales ou inadaptés à la nature du produit acheté.

À noter : *la vente en vrac peut également être conclue dans le cadre d'un contrat à distance.*

Dans le même ordre d'idées, dans les surfaces de vente au détail de plus de 400 m² (les supermarchés), les commerçants doivent dorénavant s'assurer que pour la vente de produits présentés sans emballage, des contenants réemployables ou réutilisables propres, qui ont vocation à se substituer aux emballages à usage unique, soient mis à la disposition des consommateurs, à titre gratuit ou onéreux.

Incitation à l'utilisation de récipients réutilisables pour les boissons à emporter

Autre mesure visant à favoriser l'usage de contenants réutilisables, les vendeurs de boissons à emporter sont maintenant tenus de proposer un tarif plus bas au consommateur qui présente un récipient réemployable par rapport au prix demandé lorsque la boisson est servie dans un gobelet jetable. L'objectif étant donc d'inciter les consommateurs à apporter leur propre gobelet lorsqu'ils achètent une boisson à emporter.

Interdiction de l'impression des tickets de caisse

Enfin, les pouvoirs publics se sont également intéressés aux tickets de caisse. Très souvent non désirés par les consommateurs, les tickets de caisse ont une durée de vie de quelques secondes car ils sont jetés soit par ces derniers, soit par le commerçant lui-même juste après avoir été délivrés. Plusieurs dizaines de milliards de tickets inutiles sont ainsi édités chaque année en France !

Pour mettre fin à ce gaspillage, interdiction sera faite, dans les commerces et dans les établissements recevant du public, d'imprimer et de distribuer systématiquement, sauf demande contraire du client, les tickets de caisse ainsi que les bons d'achat et les tickets visant à la promotion ou à la réduction des prix d'articles de vente.

Plus généralement (donc pas seulement dans les commerces), l'impression et la distribution systématique des tickets de carte bancaire de même que celles des tickets par des automates seront également interdites, sauf, là encore, lorsque le client le souhaitera.

Précision : *cette mesure s'appliquera au plus tard le 1^{er} janvier 2023 selon des modalités qui seront précisées par décret.*



TAXE GAFA : REPORT DES ACOMPTES 2020

Les acomptes dus au titre de la taxe GAFA 2020, qui devaient normalement être versés en avril et en octobre prochains, peuvent être reportés jusqu'en décembre.

Vous le savez, depuis l'an dernier, la France a instauré une taxe sur les services numériques (dite taxe « GAFA »). En principe, les entreprises concernées doivent verser deux acomptes en avril et en octobre de l'année d'imposition. Une régularisation intervenant en avril de l'année suivante.

Rappel : sont visées par cette taxe les prestations de ciblage publicitaire utilisant les données collectées sur les internautes ainsi que les services d'intermédiation entre internautes. Fixée au taux de 3 %, elle s'applique à la part de chiffre d'affaires, issue de ces services, considérée comme réalisée en France. Et l'entreprise, qu'elle soit établie ou non sur le territoire national, doit avoir réalisé un chiffre d'affaires, lié à ces services, qui excède à la fois 750 M€ au niveau mondial et 25 M€ en France.

Mais cette taxe n'a pas vocation à perdurer. En effet, la France s'est engagée à la remplacer par la taxe internationale qui émanera de l'accord négocié dans le cadre de l'OCDE et à rembourser aux entreprises le trop-perçu.

Dans l'attente de cet accord, et afin d'apaiser les tensions avec les États-Unis dont les grandes entreprises sont directement ciblées, l'administration fiscale autorise à reporter le paiement des acomptes au titre de la taxe 2020, normalement dus en avril et en octobre prochains, jusqu'en décembre 2020. En clair, ces acomptes pourront être remplacés par un paiement unique, sans intérêts de retard ou pénalités.

Attention : un acompte unique a été versé en novembre 2019 pour la taxe due au titre de 2019. Cette taxe 2019 ne bénéficie pas du report. Pour elle, une régularisation devra donc bien intervenir en avril 2020. Selon le ministre de l'Économie et des Finances, l'acompte de novembre a rapporté 280 M€. Une somme qui devrait attendre 400 M€ lors du versement du solde, conformément aux prévisions.

CONTRÔLE FISCAL EN 2019 : 9 MD€ ENCAISSÉS !

Le gouvernement dresse le bilan de son action en matière de lutte contre la fraude fiscale pour 2019.

Le gouvernement a présenté le bilan du contrôle fiscal pour 2019, soulignant l'efficacité des dispositifs mis en œuvre ces dernières années pour lutter contre la fraude fiscale.

Ainsi, ce sont près de 54 000 opérations de contrôle qui ont été menées. Dans le détail, il ressort une augmentation marquée des procédures courtes et ciblées, notamment dans les entreprises (+ 48 %), alors que le nombre de vérifications générales a diminué (- 14 %). Une tendance qui traduit la volonté de mieux adapter les méthodes employées aux enjeux de chaque dossier.

Par ailleurs, plus de 35 000 contrôles sur place ou sur pièces ont donné lieu à une régularisation en cours de procédure, contre seulement 3 900 en 2018. Une montée en flèche qui s'explique par la récente extension de cette faculté de régularisation aux contrôles sur pièces et aux examens contradictoires de la situation fiscale personnelle. En effet, auparavant, seules les entreprises qui faisaient l'objet d'une vérification ou d'un examen de comptabilité pouvaient, pour tous les impôts et les périodes visés par le contrôle, bénéficier d'un intérêt de retard réduit de 30 % lorsqu'elles régularisaient les erreurs commises de bonne foi dans leurs déclarations.

Finalement, l'administration a pu encaisser près de 10 Md€ dont 9 Md€ au titre des contrôles fiscaux proprement dits, soit une progression de 16,3 % par rapport à 2018 (+ 1,3 Md€). Étant précisé que les encaissements ont évolué à la hausse quel que soit l'impôt (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés,



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BRIEF

TVA...). Des résultats qui, après trois années de baisse consécutives, s'expliquent aussi par l'utilisation renforcée du « data mining » qui a permis d'adresser 100 000 propositions de contrôle aux services fiscaux, contre quelques centaines auparavant. Ainsi, 22 % des opérations de contrôle concernant les entreprises étaient issues de cette technique de ciblage en 2019.

Précision : *le data mining permet d'explorer les données des contribuables grâce à l'intelligence artificielle (recoupements d'informations, analyses statistiques...).*

DE QUOI EST COMPOSÉ LE PATRIMOINE FINANCIER DES FRANÇAIS ?

Une note récente de l'Insee nous apprend notamment que l'assurance-vie occupe un place importante dans le patrimoine financier des Français.

La dernière note de l'Insee vient nous donner des éléments chiffrés (portant sur les 3^e et 4^e trimestres 2019) sur la composition du patrimoine financier des Français. Sans surprise, l'assurance-vie arrive en tête du classement avec des encours de 2 100,9 milliards d'euros, soit 39,1 % de l'épargne accumulée par les ménages (5 367 milliards d'euros). Sur ces 2 100,9 milliards, les fonds en euros représentent 1 722,77 milliard d'euros, le reliquat correspondant aux investissements en unités de compte. Viennent ensuite les investissements en action, qu'ils soient cotés ou non, avec des encours de 1 299,7 milliard d'euros. À la troisième marche du podium, les dépôts bancaires rémunérés (Livret A, Livret de développement durable et solidaire...) avec 1 033,1 milliard d'euros. Fait marquant, les espèces et les fonds détenus sur de simples comptes de dépôt à vue sont estimés à 603,8 milliards d'euros, soit 11,25 % des encours globaux. Enfin, la gestion collective (OPC) ferme la marche avec 217,6 milliards d'euros. Dans le détail, les OPC actions ont engrangé 117,8 milliards d'euros, les OPC obligataires 68,6 milliards d'euros, les OPC immobiliers 25,3 milliards d'euros et les OPC monétaires, qui ne font plus recettes ces dernières années, ont engrangé seulement 5,9 milliards d'euros.

UN NOUVEAU DROIT DE PRÉEMPTION SUR LES TERRAINS AGRICOLES

Les communes peuvent désormais bénéficier d'un droit de préemption sur les terrains agricoles situés dans une aire, délimitée par le préfet, d'alimentation des captages d'eau potable

Un droit de préemption portant sur des surfaces agricoles situées, en tout ou partie, dans une aire d'alimentation de captage d'eau potable vient d'être créé au profit des communes. L'objectif étant de préserver la qualité de la ressource en eau destinée à la consommation humaine.

Institué par le préfet à la demande d'une commune (ou d'un groupement de communes), et après avis de la chambre d'agriculture et de la Safer concernées, ce droit de préemption pourra être exercé en cas de vente d'un terrain ou d'un bâtiment à usage agricole, de terrains nus à vocation agricole (y compris les friches) ou de bâtiments d'habitation faisant partie d'une exploitation agricole dès lors qu'ils seront situés dans la zone concernée.

En pratique, après avoir reçu la déclaration préalable que le propriétaire devra lui adresser, la commune (ou le groupement de communes) disposera d'un délai de 2 mois pour exercer son droit de préemption. Son silence à l'expiration de ce délai valant renonciation à préempter. S'ils sont préemptés, les terrains seront intégrés dans le domaine privé de la commune en vue d'une exploitation agricole compatible avec l'objectif de préservation de la ressource en eau.

Des précisions en la matière sont attendues par un décret à paraître...

Précision : *ce nouveau droit de préemption primera celui de la Safer.*

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2020); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche 2** : de 1 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.