

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**

MARS 2019

N° 630



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

La période d'essai : ce qu'il faut savoir

Pages 7 à 9

Les heures supplémentaires à l'initiative du salarié

Pages 9 et 10

Paiement des cotisations Agirc-Arrco : la nouvelle échéance

Page 10



FISCALITÉ

Le contrôle fiscal inopiné

Pages 11 et 12

Financement de la formation professionnelle : le calendrier 2019-2020

Pages 12 à 14

Tva sur l'essence : les déductions pour 2019

Page 14



JURIDIQUE

Révocation du président d'une S.A.S.

Page 15

Non-désignation du conducteur d'un véhicule de société en excès de vitesse

Pages 15 et 16

Extension de la liquidation judiciaire d'une société à son dirigeant

Page 16

EN BREF

Pages 17 à 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 630 Mars 2019. 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 : mars 2019

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de février 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2019.

• 1^{er} mars 2019

Employeurs d'au moins 20 salariés : déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, et éventuellement, paiement de la contribution à l'Agefiph.

• 5 mars 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2019 versés au plus tard le 28 février 2019.

Artisans, commerçants et industriels : 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 mars sur demande).

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

• 12 mars 2019

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 février 2019.

• 15 mars 2019

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de février 2019.

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de février 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2019.



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 février 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2019 versés au plus tard le 10 mars 2019.

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2019 pour les salaires de février 2019 versés en mars 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2019 versés entre le 1^{er} et le 20 mars 2019.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés : télérèglement de l'acompte d'IS ainsi que le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2018 : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale et de la contribution exceptionnelle à l'aide du relevé n° 2572.

• 25 mars 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de février 2019 versés entre le 21 et le 31 mars 2019.

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 février 2019 versés entre le 11 et le 31 mars 2019.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en février 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

LE DON DE MATÉRIEL INFORMATIQUE AUX SALARIÉS

Suite au renouvellement des postes informatiques de notre entreprise, nous souhaitons donner les anciens ordinateurs à nos salariés. Pouvez-vous nous confirmer que ce don est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu ?

Si le don de matériels informatiques aux salariés était, jusque récemment et sous certaines conditions (matériels amortis, ordinateurs complets pourvus des logiciels d'exploitation, prix de revient n'excédant pas 2 000 € par an et par salarié...), exonéré de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu, ce n'est malheureusement plus le cas pour les dons réalisés à compter du 1er janvier 2019. Autrement dit, ces dons constituent désormais des avantages en nature soumis aux charges sociales et à l'impôt.

CONTRATS AIDES ET CALCUL DES EFFECTIFS D'UNE ASSOCIATION

Est-il exact que les salariés engagés en contrat aidé doivent désormais être pris en compte pour calculer l'effectif de notre association ?

Oui et non ! Pour calculer l'effectif de votre association, vous ne devez pas tenir compte des salariés recrutés dans le cadre de contrats d'accompagnement dans l'emploi. Mais il existe deux exceptions. Ainsi, ces salariés doivent être inclus dans l'effectif de votre association en matière de tarification des accidents du travail.

Et, depuis le 1er janvier 2019, ils doivent aussi être pris en compte dans l'effectif pour apprécier si le seuil qui déclenche la mise en place, dans votre association, d'un comité économique et social est atteint (au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs).

DÉGUSTATION DE VIN ET LICENCE DE DÉBIT DE BOISSONS

J'ai racheté récemment un domaine viticole. Comme beaucoup de vigneron, je fais déguster mes vins aux visiteurs. Mais au fait, ai-je besoin d'une licence de débit de boissons ?

Si vous faites déguster vos vins sur votre exploitation, vous n'avez pas besoin d'une licence de débit de boissons. En revanche, si la dégustation porte sur des vins élaborés avec des raisins achetés à un autre viticulteur, il vous faudra une licence. De même, si vous organisez une dégustation payante, une licence est nécessaire car elle s'apparente alors à une vente à consommer sur place. Toutefois, si cette dégustation payante se déroule dans les locaux de votre exploitation et ne concerne que vos propres vins, vous êtes, en principe, dispensé de cette obligation. Prenez soin toutefois d'en demander confirmation au maire de votre commune. Car dans certains départements, l'administration exige la détention d'une licence III.

CONSULTATION DES DOCUMENTS SOCIAUX PAR LES ASSOCIÉS

Associé d'une SARL, j'ai un doute sur la justesse du calcul qui a été effectué pour déterminer mes droits à dividendes. Du coup, je souhaiterais consulter les comptes annuels du dernier exercice. Mais le gérant de la société, avec lequel j'entretiens



des relations un peu difficiles, n'est pas très enclin à me les communiquer. Quels sont mes droits en la matière ?

Les associés d'une SARL ont le droit de prendre connaissance, à tout moment, de certains documents sociaux (comptes annuels, rapports soumis aux assemblées, procès-verbaux des assemblées) concernant les 3 derniers exercices. Ce droit devant s'exercer au siège social par l'associé lui-même. En cas de refus du gérant, vous pouvez demander au président du tribunal de commerce d'enjoindre, sous astreinte, à ce dernier de vous les communiquer. Le juge pourra également désigner un mandataire qui sera chargé de procéder à cette communication.

Et attention, vous ne pouvez pas saisir le juge sans vous être préalablement rendu au siège social pour tenter de consulter les documents considérés.

IMPOSITION D'UN ÉTANG A L'IFI (IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE)

Je suis propriétaire de plusieurs étangs. Ces étangs doivent-ils être inclus dans l'assiette de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) dont je suis redevable ?

Les biens immobiliers non bâtis tels que les étangs sont, en principe, imposables à l'IFI (sous réserve, bien entendu, que la valeur nette du patrimoine de l'intéressé soit supérieure à 1,3 M€). Toutefois, ils sont, à certaines conditions, exonérés d'IFI lorsqu'ils sont affectés à l'activité professionnelle principale du contribuable et lorsque cette activité revêt un caractère agricole. Ainsi, par exemple, des étangs affectés à une activité de pisciculture sont exonérés d'IFI.

En outre, lorsqu'ils sont donnés à bail à long terme à un exploitant, ces biens sont exonérés d'IFI à hauteur des trois quarts de leur valeur jusqu'à 101 897 € et à hauteur de la moitié au-delà de 101 897 €. Mieux, l'exonération est totale, quelle soit la valeur des biens, lorsqu'ils sont donnés à bail à long terme à un membre (proche) de la famille du propriétaire qui les utilise pour son activité principale.

CONTRÔLE DES MONTAGES FISCAUX

J'ai lu dans la presse que l'administration fiscale allait pouvoir remettre en cause plus facilement les montages patrimoniaux visant à optimiser l'impôt. Pouvez-vous m'en dire plus ?

En effet, la loi de finances pour 2019 instaure de nouvelles procédures d'abus de droit. Concrètement, l'administration fiscale pourra écarter, comme étant abusifs, les montages (par exemple, un démembrement de propriété) ayant un but principalement fiscal (et non plus seulement exclusivement fiscal) réalisés à compter du 1^{er} janvier 2020. Un dispositif anti-abus spécifique est aussi instauré en matière d'impôt sur les sociétés pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019. Les implications de ces deux mesures restant floues, les commentaires administratifs sont donc attendus avec impatience. Nous vous tiendrons bien évidemment au courant.

La période d'essai : ce qu'il faut savoir

Généralement, un contrat de travail débute par une période d'essai. Facultative, elle donne le temps à l'employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles du salarié nouvellement embauché, en même temps qu'elle permet au salarié de juger si le poste de travail lui convient.

Un écrit nécessaire

La période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail.

Principe de base, la période d'essai ne se **présume pas**. Autrement dit, elle doit être expressément mentionnée, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Et ce document doit être signé par le salarié car, à défaut, la période d'essai ne lui est pas opposable.

La période d'essai prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise ne peut donc pas être imposée au salarié si elle n'est pas expressément mentionnée dans le contrat de travail.

À noter : le contrat de travail à durée indéterminée ou le contrat à durée déterminée qui fait suite, dans la même entreprise, à un contrat d'apprentissage ne peut pas prévoir de période d'essai, sauf si un accord collectif l'autorise.

La période d'essai doit être distinguée de l'essai professionnel qui consiste en une épreuve pratique passée par un candidat avant l'embauche ainsi que de la période probatoire éventuellement mise en place dans le cadre d'un changement de fonctions du salarié au sein de la même entreprise.

Une durée limitée

La période d'essai doit respecter la durée

maximale fixée par le Code du travail ou par accord collectif.

Une période initiale...

La période d'essai initiale d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ne peut pas dépasser la durée maximale fixée par le Code du travail. Variant selon la qualification du salarié, elle est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Précision : cette durée maximale a été introduite dans le Code du travail par la loi de modernisation du marché du travail de juin 2008. Aussi, les accords de branche qui prévoient une période d'essai plus longue que ces maxima ne sont valables que s'ils ont été conclus avant l'entrée en vigueur de cette loi, soit avant le 26 juin 2008.

Le contrat de travail ainsi que les accords collectifs conclus après le 26 juin 2008 peuvent prévoir une période d'essai plus courte que celle fixée par le Code du travail mais en aucun cas plus longue.

Pour les contrats à durée déterminée (CDD), la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initiale du contrat est d'au plus 6 mois ;
- un mois pour les contrats plus longs.

Sachant que des durées plus courtes peuvent être fixées par des usages ou une convention collective.

La durée de la période d'essai est raccourcie si l'employeur a déjà été en mesure de vérifier en partie les aptitudes professionnelles du salarié. Ainsi, par exemple, si le CDD d'un salarié se poursuit dans le cadre d'un CDI, la durée du CDD



doit être déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

À savoir : les périodes de suspension du contrat de travail (arrêt de travail pour maladie ou pour accident du travail, congés pour événements familiaux...) prolongent d'autant la période d'essai.

... qui peut être renouvelée

L'employeur peut prolonger la période d'essai si sa durée initiale ne lui a pas permis de vérifier les qualités professionnelles du salarié nouvellement recruté. Toutefois, cette période ne peut être renouvelée qu'une seule fois et à la double condition :

- que la possibilité de renouvellement soit prévue par un accord de branche étendu et soit expressément mentionnée dans le contrat de travail ;
- et que les modalités et les durées de renouvellement soient prévues par l'accord de branche.

Important : le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié. Avant la fin de la période initiale, il est conseillé de lui faire signer un avenant à son contrat de travail, dans lequel il déclare expressément accepter ce renouvellement.

Le Code du travail prévoit que la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Attention : dans tous les cas, la durée de la période d'essai ne doit pas être disproportionnée par rapport aux fonctions du salarié. Ainsi, une période d'essai de 6 mois a été jugée déraisonnable pour une assistante commerciale et une période d'un an, quel que soit le poste du salarié, est toujours excessive.

Si elle est exprimée en jours, la période d'essai se décompte en jours calendaires et non pas en jours travaillés et si elle prend fin un jour non travaillé (un jour férié ou un dimanche par exemple), son terme n'est pas reportée au jour ouvrable suivant.

Exemple : une période d'essai d'un mois qui débute le 8 novembre arrive ainsi à expiration le 7 décembre à minuit. La rupture du contrat de travail le 8 décembre est donc tardive !

Une rupture sous contrôle

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai sans motif et sans procédure particulière, sauf le respect d'un délai de prévenance.

Pas d'indemnité ni de motif...

Le principe de la période d'essai veut que l'employeur puisse y mettre fin sans indemnité et sans justifier d'un motif.

Mais attention, car cette rupture ne doit pas pour autant intervenir dans des conditions abusives, sous peine de devoir verser des dommages-intérêts au salarié. Par exemple, dans la précipitation, avant d'avoir pu évaluer ses compétences professionnelles ou encore pour une raison qui ne serait pas liée à ses aptitudes comme un motif économique.

De même, la période d'essai ne peut pas être rompue pour un motif discriminatoire comme la grossesse, l'état de santé ou l'orientation sexuelle du salarié.

Ne pas oublier : la période d'essai ne peut pas être rompue lorsque le salarié est absent de l'entreprise en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

... ni de procédure...

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié n'a pas à respecter de procédure particulière (pas d'entretien préalable notamment) sauf :

- si cette rupture est basée sur une faute



disciplinaire (la procédure disciplinaire doit alors être respectée) ;

➤ si le salarié est protégé, ce qui suppose une autorisation de l'inspecteur du travail.

En pratique : il est conseillé à l'employeur de rompre la période d'essai par écrit soit par une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par une lettre remise en mains propres au salarié contre décharge.

... mais un délai de prévenance

L'employeur qui met fin à un CDD prévoyant une période d'essai d'au moins une semaine ou bien à un CDI doit prévenir le salarié dans un délai minimal qui varie selon son temps de présence dans l'entreprise :

- 24 heures si la rupture intervient dans les 7 premiers jours de présence ;
- 48 heures en cas de rupture entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- et un mois après 3 mois de présence.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance, il doit verser au salarié une indemnité qui correspond au montant des salaires et avantages que ce dernier aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à la fin du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés incluse. Cette indemnité n'est toutefois pas due en cas de faute grave du salarié.

Attention : si l'employeur ne réagit pas suffisamment tôt, il se peut que le délai de prévenance se poursuive après l'expiration de la période d'essai. Dans ce cas, il doit absolument mettre fin au contrat au plus tard le dernier jour de l'essai et indemniser le salarié pour la part du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée. En effet, la poursuite de la relation de travail après le terme de l'essai fait naître un nouveau contrat que l'employeur ne pourra rompre qu'en respectant la procédure de licenciement.

Enfin, le salarié qui rompt la période d'essai doit, quant à lui, respecter un préavis de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures à partir de 8 jours.

Les heures supplémentaires à l'initiative du salarié

Lorsqu'un salarié réalise des heures supplémentaires en raison de sa charge de travail, elles doivent lui être rémunérées. Peu importe que l'employeur se soit opposé à leur accomplissement.

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés avec l'accord exprès ou implicite de l'employeur doivent leur être payées. Un principe qui peut laisser penser que, a contrario, si de telles heures sont réalisées malgré une opposition formelle de l'employeur, elles n'ont pas à être rémunérées. Pas si simple, selon les juges de la

Cour de cassation... Illustrations.

● Dans une première affaire, le contrat de travail d'un salarié l'obligeait l'un de ses salariés à obtenir une autorisation avant d'accomplir des heures supplémentaires. Une obligation que le salarié n'avait pas respectée, de sorte que l'employeur l'avait mis en demeure de cesser d'effectuer des heures supplémentaires et l'avait même sanctionné compte tenu de son comportement persistant. En outre, il avait refusé de lui payer les heures supplémentaires réalisées postérieurement à son opposition.

Or, la Cour de cassation a constaté que la charge

de travail du salarié avait été maintenue puis accrue postérieurement à l'interdiction de l'employeur d'accomplir des heures supplémentaires. Elle en a conclu que ces heures étaient rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié et qu'elles devaient donc lui être réglées.

● Dans une seconde affaire, un employeur avait, à plusieurs reprises, indiqué, par écrit à l'un de ses salariés qu'il ne pouvait effectuer des heures supplémentaires qu'avec l'accord de son supérieur hiérarchique. Néanmoins, le salarié avait accompli de telles heures sans autorisation

et en avait réclamé le paiement à son employeur. Ce dernier ayant refusé, le litige avait été porté devant la justice.

La Cour d'appel de Paris avait donné tort au salarié estimant qu'il avait mis son employeur devant le fait accompli en effectuant des heures supplémentaires sans autorisation. Mais la Cour de cassation n'a pas eu le même raisonnement : là encore, peu importe l'absence d'autorisation de l'employeur, si les heures supplémentaires ont été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié, elles doivent être rémunérées.

Paiement des cotisations Agirc-Arrco : la nouvelle échéance

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le paiement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco doit être effectif pour le 25 du mois suivant la période d'emploi.

Les employeurs doivent verser les cotisations de retraite complémentaire dues sur les rémunérations de leurs salariés auprès de l'Agirc-Arrco. Ainsi, une fois avoir déclaré le montant de ces cotisations au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN), ils doivent s'en acquitter par prélèvement automatique, par virement bancaire ou par un paiement par carte bancaire.

Auparavant, les employeurs devaient faire parvenir le règlement des cotisations à l'Agirc-Arrco au plus tard à la fin du mois suivant la période d'emploi. Par exemple, les cotisations dues pour le travail effectué en janvier, devaient être versées au plus tard le 28 février.

Pour les périodes de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2019, **le paiement des cotisations doit être effectif le 25 du mois suivant la**

période d'emploi. Par exemple, les cotisations liées au travail accompli en janvier doivent être réglées à l'Agirc-Arrco au plus tard le 25 février.

Important : les employeurs soumis à des échéances trimestrielles doivent verser les cotisations pour les 25 avril, 25 juillet, 25 octobre et 25 janvier.

En pratique, les employeurs ont jusqu'au 25 du mois suivant la période d'emploi pour effectuer un virement ou un paiement par carte bancaire en faveur de l'Agirc-Arrco. Ceux qui s'acquittent des cotisations par prélèvement doivent veiller à ce que leur compte bancaire soit suffisamment alimenté à la date du 25.

Attention : les cotisations versées tardivement en 2019 font l'objet d'une majoration de 0,60 % par mois. Le montant minimal des majorations de retard s'élevant à 30 € pour une périodicité de paiement mensuelle et à 90 € pour une périodicité de paiement trimestrielle.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le contrôle fiscal inopiné

L'administration fiscale peut diligenter un contrôle « surprise » dans l'entreprise.

Des constatations matérielles

Le contrôle fiscal inopiné se limite à de simples constatations matérielles.

Bien souvent, le contrôle fiscal d'une entreprise prend la forme d'une vérification de comptabilité. Dans ce cas, l'administration effectue des investigations dans les locaux de l'entreprise. Cette dernière doit alors être informée, au moins 2 jours francs à l'avance, de la date de début de l'intervention sur place par l'envoi d'un avis de vérification. Et ce afin de pouvoir faire appel à son conseil et de se préparer à la venue du vérificateur. Mais si l'administration craint, à tort ou à raison, que des éléments puissent disparaître à la suite de la réception de l'avis de vérification, elle peut se déplacer dans les locaux de l'entreprise sans l'avoir avertie au préalable. Un contrôle inopiné qui limite toutefois les droits du vérificateur.

En effet, le contrôle fiscal inopiné se limite à de simples constatations matérielles. Le vérificateur peut recenser les moyens immobiliers, mobiliers et humains mis en œuvre dans l'entreprise et exiger la présentation des documents comptables. Par contre, à ce stade, **il ne peut en aucun cas analyser le contenu de ces documents.**

En pratique : les constatations matérielles peuvent également consister, pour le vérificateur, à dresser l'inventaire des matières et éléments en stock ainsi que des valeurs en caisse. Il a aussi la possibilité d'effectuer en magasin un relevé des prix pratiqués, par article vendu, au regard des étiquettes ou des panneaux d'affichage.

En présence d'une comptabilité informatisée, l'agent du fisc peut aussi prendre copie du fichier des écritures comptables (FEC). Et attention, seul ce fichier peut être sauvegardé. Ainsi, même avec l'accord du chef d'entreprise, le vérificateur ne

peut pas copier l'intégralité des disques durs.

Précision : le vérificateur réalise deux copies des fichiers, l'une remise à l'entreprise et l'autre conservée par l'administration, et les place sous scellés pour une confrontation ultérieure.

Les modalités d'exercice

Un avis de vérification est remis, en main propre, au chef d'entreprise dès le début des opérations de constatation.

Un avis de vérification et la charte du contribuable vérifié sont remis, directement en main propre, au chef d'entreprise dès le début des opérations de constatation.

Le vérificateur intervient normalement au lieu du principal établissement, du siège social ou de la direction effective de l'entreprise contrôlée. Mais il peut aussi se déplacer dans tous les locaux professionnels au sein desquels il peut effectuer des constatations. En revanche, le contrôle ne peut pas se dérouler dans des lieux privés tels que le domicile du chef d'entreprise.

À l'issue de l'intervention, un état est dressé par le vérificateur, avec le chef d'entreprise. Établi en double exemplaire, il doit préciser les noms et qualité des agents ayant procédé au contrôle, les lieux d'intervention et les constatations réalisées.

Important : les opérations de constatation doivent se dérouler en présence du chef d'entreprise.

Et attention, si vous vous opposez, même partiellement, au bon déroulement du contrôle inopiné, vous encourez le risque d'une taxation d'office et donc une majoration de 100 % des rappels d'impôts. Dès lors, il est recommandé d'adopter une attitude coopérative.

Et après ?

Très souvent, le contrôle fiscal inopiné se pour-

**suit par une vérification de comptabilité.**

Il peut arriver qu'aucune suite ne soit donnée à un contrôle fiscal inopiné. Mais, très souvent, il se poursuit par une vérification de comptabilité. L'agent du fisc se déplace alors, de nouveau, dans les locaux de l'entreprise afin, cette fois-ci, de procéder à l'examen critique des documents comptables et à leur rapprochement avec les déclarations de l'entreprise. Cette vérification de comptabilité ne peut toutefois commencer qu'après un délai raisonnable laissant le temps au chef d'entreprise de s'organiser pour se faire assister de son conseil.

Précision : *l'entreprise doit bénéficier de 2 jours pleins entre la réception de l'avis de vérification (remis lors du contrôle inopiné) et le début effectif de la vérification de comptabilité. Les samedis, dimanches et jours fériés ne devant pas être retenus pour décompter ce délai, ni le jour de réception de l'avis, ni le jour du début du contrôle.*

Lors de la vérification de comptabilité, l'administration va confronter les copies des fichiers informatiques réalisées lors du contrôle inopiné afin de constater d'éventuelles modifications. Jusqu'à présent, elle ne pouvait utiliser la copie en sa possession pour, le cas échéant, réaliser les traitements informatiques nécessaires au contrôle que

dans certains cas (altération des fichiers, par exemple). Désormais, pour les avis de vérification remis depuis le 25 octobre 2018, le vérificateur qui envisage des traitements informatiques peut librement consulter cette copie afin de la comparer aux éléments mis à disposition ou remis par l'entreprise et fonder ses redressements, y compris donc en l'absence d'altération des fichiers.

Enfin, sachez que le contrôle inopiné n'a pas à être pris en compte pour apprécier la durée de la vérification de comptabilité. Ainsi, le délai de 3 mois dont bénéficient les petites entreprises ne se décompte pas à partir de la première intervention sur place du vérificateur mais à partir du moment où l'administration commence l'examen critique des documents comptables.

Rappel : *la vérification de comptabilité sur place ne peut pas, en principe, excéder 3 mois pour les entreprises dont le montant annuel HT du chiffre d'affaires ou des recettes brutes n'excède pas :*

- 789 000 € pour les activités de vente de biens, de denrées et de prestations d'hébergement ;
- 238 000 € pour les autres prestataires de services ;
- 352 000 € pour les activités agricoles.

Financement de la formation professionnelle : le calendrier 2019-2020

Le calendrier de financement de la formation professionnelle a été précisé pour la période 2019-2020.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré, à compter du 1^{er} janvier 2019, une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance », composée de deux régimes de financement distincts correspondant aux actuelles participation-formation continue (rebaptisée « contribution à la formation professionnelle »)

et taxe d'apprentissage. Un changement qui s'accompagne également de nouvelles modalités de collecte pour les différentes contributions à la formation professionnelle. Un décret vient d'en préciser les contours pour la période transitoire 2019-2020 (voir le tableau récapitulatif).

Point important, de façon exceptionnelle, la taxe d'apprentissage ne sera pas due en 2020 au titre des rémunérations versées en 2019. En revanche, la contribution supplémentaire à la taxe d'appren-



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

tissage, susceptible de concerner les entreprises d'au moins 250 salariés, sera maintenue.

Et attention, une double collecte de la contribution à la formation professionnelle aura lieu en 2019 (en mars et en septembre) pour les employeurs de 11 salariés et plus en raison de la mise en place d'acomptes.

Rappel : les entreprises qui emploient des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) au cours de l'année sont redevables d'une contribu-

tion supplémentaire spécifique, égale à 1 % des rémunérations versées à ces salariés durant l'année considérée.

Récapitulatif des échéances

Voici un tableau récapitulatif des échéances de versement des différentes contributions servant à financer la formation professionnelle.

| Calendrier de financement de la formation professionnelle | | | | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| | Due au titre de 2018 | | Due au titre de 2019 | | Due au titre de 2020 | |
| | Employeurs de moins de 11 salariés | Employeurs de 11 salariés et plus | Employeurs de moins de 11 salariés | Employeurs de 11 salariés et plus | Employeurs de moins de 11 salariés | Employeurs de 11 salariés et plus |
| Taxe d'apprentissage | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Non | Non | Avant le 1 ^{er} mars 2021 | - 1 ^{er} acompte de 40 % avant le 1 ^{er} mars 2020 ; - 2 nd acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020 ; - 2 nd acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020 ; - Solde avant le 1 ^{er} mars 2021 |
| Contribution à la formation professionnelle | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Avant le 1 ^{er} mars 2020 | - Acompte de 75 % avant le 15 septembre 2019 ; - Solde avant le 1 ^{er} mars 2020 | Avant le 1 ^{er} mars 2021 | - 1 ^{er} acompte de 40 % avant le 1 ^{er} mars 2020 ; - 2 nd acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020 ; - Solde avant le 1 ^{er} mars 2021 |
| 1 % CPF-CDD | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Avant le 1 ^{er} mars 2020 | Avant le 1 ^{er} mars 2020 | Avant le 1 ^{er} mars 2021 | Avant le 1 ^{er} mars 2021 |
| Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage | Non | Avant le 1 ^{er} mars 2019 | Non | Avant le 1 ^{er} mars 2020 | Non | Avant le 1 ^{er} mars 2021 |



Précision : la taxe d'apprentissage a été légèrement réaménagée. Elle ne se divise plus en 3 fractions mais en 2. Une première fraction, égale à 87 %, est destinée au financement de l'apprentissage. Pour la taxe due au titre de 2020, seule cette première fraction sera concernée par les échéances de versement précitées puisque la seconde fraction (solde de 13 %) est consacrée aux dépenses libératoires directes de l'employeur (hors Alsace-Moselle).

Attention, à défaut ou en cas d'insuffisance de versement, l'employeur doit, comme auparavant, acquitter auprès du service des impôts, au plus tard le 30 avril qui suit l'année de paiement des salaires, un versement de régularisation, au moyen du bordereau n° 2485, correspondant au double de l'insuffisance de versement.

Quels collecteurs ?

Au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les différentes contributions à la formation professionnelle seront recouvrées par les opérateurs de compétences (Opco), lesquels se sont substitués aux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). À l'horizon 2021, ce recouvrement sera assuré par les Urssaf (ou la Mutualité sociale agricole).

À noter : les contributions dues au titre des rémunérations versées en 2018 restent recouvrées par les OPCA, selon les anciennes règles.

Tva sur l'essence : les déductions pour 2019

Les entreprises peuvent récupérer 40 % de la TVA sur l'essence utilisée dans leurs véhicules en 2019.

Auparavant, les entreprises ne pouvaient pas déduire la TVA sur l'essence, quel que soit le véhicule dans lequel elle était utilisée. En revanche, à partir de 2017, une déduction a été autorisée, à hauteur de 10 %, pour les voitures particulières, puis, en 2018, à hauteur de 20 %, pour tous les véhicules (voiture particulière ou utilitaire).

Précision : le droit à déduction est subordonné au respect de plusieurs conditions. Notamment, l'entreprise doit utiliser le carburant pour les besoins de son activité soumise à la TVA. Et elle doit être en possession d'une facture, mentionnant la taxe.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette déduction partielle est portée à 40 %, là aussi quel que soit

le type de véhicule.

Exemple : une entreprise règle une facture d'essence de 600 € TTC, dont 100 € de TVA. Au titre de cette taxe, elle pourra déduire 40 € (100 € x 40 %).

Une fraction de TVA déductible qui atteindra 60 % en 2020 et 80 % en 2021. Seuls les véhicules utilitaires bénéficieront d'une déductibilité totale à partir de 2022.

Cette augmentation progressive du droit à déduction instaurée l'an dernier par les pouvoirs publics permettra d'aligner le régime applicable à l'essence sur celui du gazole et d'instaurer ainsi une neutralité fiscale entre ces deux carburants. En effet, actuellement, le gazole bénéficie d'un régime beaucoup plus favorable. La TVA étant déductible à hauteur de 80 % pour les voitures particulières et de 100 % pour les véhicules utilitaires



Révocation du président d'une S.A.S.

La perte de confiance des actionnaires à l'égard du président d'une SAS (Société par Actions Simplifiée) ne peut justifier sa révocation que si elle est de nature à compromettre l'intérêt social de la société.

Dans une société par actions simplifiée (SAS), les conditions dans lesquelles le président peut être révoqué de ses fonctions sont librement fixées par les statuts. Ainsi, par exemple, les statuts peuvent prévoir que le président est révocable à tout moment ou, au contraire, qu'il ne peut être révoqué que pour un juste motif. De même, ils peuvent stipuler, par exemple, que la révocation devra être décidée par la majorité ou plutôt par l'unanimité des actionnaires en respectant ou non un certain délai de préavis.

La perte de confiance des actionnaires à l'égard du président

Dans une affaire récente, les statuts d'une SAS prévoient que le président pouvait être révoqué par décision collective des associés, mais que si cette révocation était décidée sans juste motif, elle

pouvait donner lieu à des dommages-intérêts.

À l'appui de leur décision de révoquer le président, les associés avaient invoqué une perte de confiance de l'actionnaire principal à son égard. Le président avait alors estimé que sa révocation n'était pas fondée sur un juste motif. Les juges lui ont donné raison. Pour eux, la perte de confiance des actionnaires ne peut justifier la révocation du président que si elle est de nature à compromettre l'intérêt social de la société. Ce qui n'était, à leurs yeux, pas démontré ici. Les juges ont donc estimé que la révocation du président n'était pas fondée sur un juste motif et qu'elle devait donner lieu, conformément aux stipulations des statuts, au versement de dommages-intérêts au profit de ce dernier.

Précision : *en toute hypothèse, une révocation prononcée de manière abusive peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts. Tel serait le cas, par exemple, d'une révocation décidée brutalement et sans respecter une certaine loyauté à l'égard du président ou bien d'une révocation ayant porté atteinte à la réputation ou à l'honneur de ce dernier.*

Non-désignation du conducteur d'un véhicule de société en excès de vitesse

Les poursuites au titre de l'infraction de non-désignation du conducteur d'un véhicule de société ayant commis un excès de vitesse peuvent être engagées tant à l'encontre du dirigeant que de la société elle-même.

Lorsqu'un excès de vitesse constaté par un radar automatique a été commis par un véhicule immatriculé au nom d'une société, son dirigeant doit déclarer aux autorités compétentes l'identité de la personne qui

conduisait ce véhicule dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi de l'avis de contravention. Et attention, s'il ne respecte pas cette obligation, il encourt une amende de 675 € (450 € si l'amende est minorée).

Des poursuites contre la société

À ce titre, la Cour de cassation vient de préciser que la responsabilité pénale de la société peut également



être recherchée pour cette infraction. Autrement dit, la société (soit seule, soit avec le dirigeant) peut très bien être poursuivie pour défaut de transmission par son dirigeant de l'identité du conducteur du véhicule en infraction et condamnée à payer l'amende.

Précision : cette solution découle du principe selon lequel les personnes morales (les sociétés notamment) sont responsables pénalement des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou leurs représentants.

Avis de contravention adressé à la société

Par ailleurs, dans une autre affaire, la Cour de cassation a estimé qu'il est indifférent que l'avis de contra-

vention pour non-désignation du conducteur fautif soit libellé au nom de la société plutôt qu'à celui de son dirigeant. Le juge devant se borner à vérifier que le dirigeant, informé de l'obligation qui lui incombe de désigner le conducteur du véhicule en excès de vitesse, a satisfait ou non à cette prescription.

Excès de vitesse commis avant 2017

Enfin, troisième précision, l'infraction de non-désignation du conducteur existe **dès lors que l'avis de contravention a été adressé après le 1^{er} janvier 2017**, date à laquelle cette nouvelle infraction est entrée en vigueur, peu importe que l'excès de vitesse ait été commis avant (en l'occurrence en décembre 2016).

Extension de la liquidation judiciaire d'une société à son dirigeant

En cas de confusion de patrimoines entre une société et son dirigeant, la procédure de liquidation judiciaire ouverte à l'encontre de la première peut être étendue au second.

Lorsqu'il apparaît que le patrimoine d'une société et celui de son dirigeant se confondent, la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire dont la société fait l'objet peut être étendue à son dirigeant. En pratique, la confusion des patrimoines est invoquée par le mandataire ou par le liquidateur judiciaire qui espère ainsi élargir ses chances de recouvrer les sommes qui sont dues aux créanciers. En effet, en cas d'extension de la procédure, les biens du dirigeant peuvent faire l'objet de mesures conservatoires, puis être vendus pour régler les créanciers de la société.

Des relations financières anormales

La confusion des patrimoines est retenue par les juges

lorsqu'ils constatent l'existence de relations financières anormales entre la société et son dirigeant.

Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont constaté que des relations financières anormales avaient été entretenues entre une société et son gérant, que ces relations caractérisaient la confusion de leurs patrimoines, et qu'en conséquence la liquidation judiciaire ouverte à l'encontre de la société devait être étendue à son gérant.

En effet, le gérant de la société avait fait supporter à cette dernière des dépenses personnelles somptuaires pendant 10 mois. En outre, il avait, l'année suivante, laissé croître le solde débiteur de son compte courant d'associé de 90 000 € à 260 000 €. Enfin, il s'était octroyé une indemnité de gérance non autorisée alors que la société était en état de cessation des paiements. Les juges ont déduit du comportement du gérant qu'il voulait créer ainsi une confusion entre le patrimoine de la société et le sien.

LA COMPOSITION DU PATRIMOINE FINANCIER DES FRANÇAIS

Une note récente de l'Insee nous apprend notamment que 88,3 % des ménages français détiennent au moins un produit financier en 2018.

Selon l'Insee, début 2018, 88,3 % des ménages vivant en France détiennent des produits financiers. Un taux en baisse de 1,8 point depuis 2015. Globalement, ce sont les livrets d'épargne qui sont le plus détenus : 83,4 % des ménages en possèdent au moins un. Et le plus prisé est, sans surprise, le Livret A. À noter toutefois qu'après une décennie d'augmentation, les épargnants se détournent peu à peu des livrets défiscalisés (-2,3 points entre 2015 et 2018). Une tendance qui vient sûrement du fait que leur taux d'intérêt ne cessent de diminuer depuis plusieurs années. Par exemple, pour le Livret A, son taux est passé de 2,25 % à 0,75 % entre février 2013 et août 2015. Ce qui signifie qu'avec le retour actuel de l'inflation, son taux de rendement réel est devenu négatif.

Après les livrets défiscalisés viennent ensuite l'assurance-vie et le plan d'épargne logement. Pour l'assurance-vie, 39 % des ménages déclarent en posséder au moins une. C'est 2,5 points de plus qu'en 2015. Dans le détail, 63,5 % des assurances-vie détenues sont des contrats monosupport en euros. Toutefois, l'Insee souligne que la part des ménages détenant des contrats multisupports est passée de 9,3 % à 11,4 % entre 2015 et 2018. Et la part de ces contrats contenant plus d'un tiers d'investissements en actions a également augmenté. Quant au plan d'épargne logement, 27,6 % des ménages en détiennent un en 2018 (+5 points en 8 ans).

RÉFORME DES RETRAITES : 66 % DES FRANÇAIS SONT FAVORABLES

Interrogés par l'institut Elabe, une majorité de Français estiment que le futur régime de retraite par points sera plus transparent et plus équitable.

● Réalisé par l'Institut Elabe pour le compte du quotidien Les Echos, de Radio Classique et de l'Institut Montaigne, un récent sondage met en lumière les attentes des Français dans le cadre de la prochaine réforme des retraites. Il apparaît d'abord que nos concitoyens portent un jugement assez sévère sur le système actuel. Ainsi, 57 % des personnes interrogées estiment qu'il fonctionne mal ou plutôt mal et 64 % qu'il est injuste ou très injuste. Un taux qui grimpe à 68 % chez les femmes, à 75 % chez les artisans-commerçants et à 79 % chez les ouvriers.

● 66 % des Français se disent favorables ou très favorables à l'instauration d'un système de retraite unique par points en remplacement des régimes existants. Lorsqu'on les interroge sur les raisons qui les incitent à soutenir les mises en œuvre d'un tel système, 71 % répondent qu'il entraînera « une simplification du suivi de ses cotisations tout au long de sa carrière » mais également, à 64 %, qu'il permettra une plus grande équité et (62 %) une meilleure prise en compte de la situation de chacun.

● En revanche, chacun reste conscient des déséquilibres qui affectent notre système de retraite par répartition. Ainsi, 69 % des personnes interrogées estiment que le déploiement d'un système de retraite par points s'accompagnera d'une augmentation de l'âge minimum de départ à la retraite et, à 58 %, d'une baisse du niveau des pensions.

FACEBOOK FÊTE SES 15 ANS

Crée le 4 février 2004, Facebook est aujourd'hui utilisé par près d'un tiers de l'humanité et une



bonne moitié de Français.

Destiné à n'être qu'un simple trombinoscope universitaire, TheFacebook (rebaptisé « Facebook » en 2006) est, en tout juste 15 ans, devenu un réseau social planétaire et son cofondateur, Mark Zuckerberg, un des hommes les plus riches de la planète. Une occasion de dresser un portrait chiffré de cette « licorne ».

D'un point de vue économique, les chiffres sont tout simplement astronomiques. Le chiffre d'affaires 2018 de l'entreprise a atteint **55,8 milliards de dollars** (en hausse de 37 % sur un an) et ses bénéfices, la bagatelle de 22,1 milliards de dollars. Peu d'entreprises affichant une telle rentabilité, le cours de bourse de l'action Facebook est passé de 38,20 \$ (jour de son introduction en mai 2012) à plus de 165 \$ en moins de 7 ans. La valorisation du groupe américain atteint désormais plus de 470 milliards de dollars.

Mais Facebook ne revêt pas qu'une dimension économique. C'est aujourd'hui le réseau social le plus utilisé dans le monde : 2,7 milliards d'utilisateurs actifs (au moins une connexion par mois) dont 947 millions en Asie-Pacifique, 381 millions en Europe et 242 millions en Amérique du nord.

Juste en France, plus de 35 millions de personnes s'y connectent au moins une fois par mois, soit plus de la moitié de la population. Instagram et Snapchat, propriétés de Facebook, ont également, en 2018, été régulièrement utilisés par, respectivement, 17 et 18,5 millions de Français.

FRAIS DE REPAS DÉDUCTIBLES : LES SEUILS POUR 2019

Les montants 2019 des frais de repas déductibles de leur résultat imposable par les exploitants individuels viennent d'être précisés.

Les titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et de bénéfices non commerciaux (BNC) qui sont contraints de prendre leur repas sur leur lieu d'exercice de l'activité, en raison de la distance qui sépare celui-ci de leur domicile, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas. Ces frais correspondent à la fraction de la dépense qui excède le montant d'un repas pris à domicile, montant évalué forfaitairement par l'administration fiscale à 4,85 € TTC pour 2019. Mais attention, la dépense engagée ne doit pas être excessive. Elle ne doit ainsi pas dépasser, selon l'administration, pour 2019, 18,80 € TTC. En conséquence, le montant déduit par repas ne peut pas excéder 13,95 € TTC (soit 18,80 € - 4,85 €). La fraction qui excède ce montant peut néanmoins être admise en déduction si l'exploitant justifie de circonstances exceptionnelles, notamment en l'absence de possibilités de restauration à moindre coût à proximité du lieu d'exercice de l'activité.

À savoir : pour être déductibles, les frais supplémentaires de repas doivent être justifiés. En outre, l'éloignement entre le lieu d'exercice de l'activité et le domicile doit être considéré comme normal par l'administration au regard de divers critères (configuration des agglomérations, nature de l'activité de l'entreprise, implantation de la clientèle...) et ne pas résulter de la seule volonté de l'exploitant.

DES MESURES POUR SUPPRIMER LES ÉCARTS DE SALAIRE FEMMES / HOMMES

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier leur résultat sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et le cas échéant, instaurer des mesures correctives pour les supprimer.

Désormais, les entreprises **d'au moins 50 salariés** ont l'obligation de publier, chaque année, au plus tard



**QUESTION
RÉPONSE**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

le 1^{er} mars, **leur résultat en termes d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Toutefois, cette obligation doit être remplie, pour la première fois, au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés, le 1^{er} septembre 2019 pour celles de plus de 250 et de moins de 1 000 et le 1^{er} mars 2020 pour celles comptant de 50 à 250 salariés.

Pour aboutir à ce résultat, l'entreprise doit prendre en compte différents indicateurs portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Le calcul de chaque indicateur, selon une méthode définie par décret, aboutit à un nombre de points dont l'addition donne le niveau de résultat de l'entreprise. C'est ce niveau de résultat qui doit être publié tous les ans sur le site Internet de l'entreprise ou, à défaut de site, être porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Les indicateurs et le niveau de résultat devant aussi être mis à la disposition du comité social et économique.

Exemple : si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est compris entre 9 et 10 %, l'entreprise se voit attribuer 27 points. Celui compris entre 6 % et 7 % donne 33 points.

Lorsque le niveau de résultat est inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise dispose de 3 ans pour corriger ces écarts de salaire. Passé ce délai, l'entreprise qui a toujours eu une note inférieure à 75 points peut se voir appliquer une pénalité dont le montant maximum correspond à 1 % de sa masse salariale.

AGRICULTURE BIOLOGIQUE : LES RETARDS DE PAIEMENT DES AIDES BIENTÔT RATTRAPÉS ?

À en croire les pouvoirs publics, le versement du solde des aides bio et des MAEC devrait avoir lieu au printemps.

Malgré les promesses faites par les pouvoirs publics d'un retour à la normale en matière de paiement des aides bio 2016 et 2017 avant la fin de l'année 2018, un certain nombre d'exploitants engagés dans la voie de l'agriculture biologique n'ont pas encore perçu la totalité des aides bio (aides à la conversion ou aides au maintien de l'agriculture biologique) auxquelles ils ont droit au titre des années précédentes ! Ce qui n'est évidemment pas sans leur poser de graves difficultés de trésorerie.

Récemment interrogé sur ce sujet par des jeunes avec lesquels il débattait, le président de la République a annoncé que les sommes (290 millions d'euros) qui restent à attribuer au titre des années 2016 et 2017 seront versées « au printemps ».

De son côté, le ministère de l'Agriculture avait confirmé, quelque temps auparavant, que les paiements des aides au titre des MAEC (mesures agro-environnementales et climatiques) et des aides bio 2017 auraient lieu à partir du mois d'avril 2019. Quant aux paiements des aides MAEC et des aides bio 2018, ils devraient débiter à partir du mois de mars 2019.

Reste à savoir si ces engagements seront tenus...

| | 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 20 salariés | Tranche A | - | 0,10 % |
| Employeurs d'au moins 20 salariés | Totalité du salaire | - | 0,50 % |
| CHÔMAGE : | | | |
| Assurance chômage | Tranches A + B | - | 4,05 % ⁽⁸⁾ |
| 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 ⁽⁹⁾ | Tranche 1 et 2 | 0,14 % | 0,21 % |
| PRÉVOYANCE CADRES | Tranche A | - | 1,50 % |
| FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽¹⁰⁾ | Totalité de la contribution | - | 8 % |
| CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES | Totalité du salaire | - | 0,016 % |
| VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹¹⁾ | Totalité du salaire | - | Variable |

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € du 01/01/2019 au 31/12/2019); **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 part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée de 0,5 points pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
- (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.