

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**C**IRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS  
**J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

**JUILLET/AOÛT**  
**2016** N° 601



## **SOCIAL**

Départs volontaires :

l'employeur a-t-il une obligation de reclassement ?

**Pages 3 et 4**

Heures supplémentaires : que peut-on négocier ?

**Pages 5 et 6**

Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

**Pages 6 à 7**



## **FISCALITÉ**

Provision pour créances douteuses :

le recours à la méthode statistique

**Pages 7 et 8**

Taux de TVA normal minimum dans l'Union européenne : 15 % jusqu'en 2017

**Page 8**

L'imposition des plus-values immobilières des entreprises

**Pages 9 à 11**

Comptes courants d'associés : taux d'intérêt maximum pour mars à juin 2016

**Pages 11 et 12**



## **JURIDIQUE**

Démarchage téléphonique : nouvelle réglementation

**Pages 12 et 13**

Le dépôt de marque

**Pages 13 à 16**



## **EN BREF**

**Page 17 à 20**



## **AGENDA**

**Pages 21 à 23**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 601 Juillet / Août 2016.** 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 :** juillet 2016

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



## Départs volontaires : l'employeur a-t-il une obligation de reclassement ?

*Que ce soit pour des raisons économiques ou pour restructurer votre entreprise, vous la suppression d'emplois peut être envisagée. Il est possible d'inclure dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), des dispositions encourageant les salariés à se porter volontaires au départ. Si vous choisissez d'avoir exclusivement recours aux départs volontaires pour réduire vos effectifs, vous devez alors vous engager à ne pas recourir à des licenciements pour atteindre l'objectif fixé dans le PSE. A défaut, une obligation de reclassement vous incombe ! Voici pourquoi...*

Une entreprise qui souhaitait réduire ses effectifs a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi contenant un plan de départ volontaire. Les salariés, refusant le transfert de leur poste sur un autre site, ont pu signer une convention de rupture d'un commun accord de leur contrat de travail pour motif économique. Cependant, estimant qu'il n'existait, en réalité, pas de cause économique à la rupture de leur contrat de travail et que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement interne préalablement à leur départ volontaire, ils demandent des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel a accueilli leur demande. L'employeur s'est donc pourvu en cassation.

La question à laquelle la Cour a dû répondre est la suivante :

**L'employeur est-il tenu à une obligation de reclassement à l'égard des salariés qui acceptent un plan de départ volontaire prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi ?**

Dans un arrêt du 19 mai 2016, la Cour de cassation a répondu favorablement à cette demande.

### Ce qu'ont dit les juges

Lorsque les départs volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, l'employeur est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle, dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

### Réduire ses effectifs avec un plan de départ volontaire : solution envisageable !

Si votre entreprise rencontre des difficultés économiques et que la suppression de postes est devenue nécessaire à sa pérennité, un **plan de départs volontaires (PDV)** peut être la solution à envisager. Le PDV peut être prévu dans un plan de **sauvegarde de l'emploi (PSE)** qui fixe les objectifs de réduction de postes à atteindre.

En effet, il permet d'éviter d'avoir recours au **licenciement** ou tout du moins d'en **limiter** le nombre.

Cette pratique des **départs négociés** est fréquente. D'ailleurs, dans le cas présent, l'employeur a élaboré un projet de regroupement et de réorganisation de ses activités ayant pour conséquence la fermeture de certains établissements, pour réduire ses effectifs de 34 personnes.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Si le plan de départ volontaire apparaît comme une troisième voie, entre licenciement économique et démission, il ne doit toutefois pas être confondu avec la rupture conventionnelle homologuée, dont il ne partage ni la logique ni les règles.**

Pour cela, un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en place. Il précisait que la priorité était donnée aux mobilités internes. Mais, conscient que cette solution ne pouvait satisfaire tout le monde, les salariés étaient libres d'accepter un départ volontaire pour favoriser leur reclassement externe.

Concrètement, les salariés avaient le choix entre :

- accepter le transfert de leur poste, impliquant la modification de leur **contrat de travail** ;
- partir volontairement en acceptant la **conclusion d'une convention de rupture** d'un commun accord de leur contrat de travail.

Néanmoins, les salariés dont la suppression des postes est envisagée et qui n'acceptent ni l'une ou l'autre de ces solutions, sont par déduction susceptibles d'être licenciés. C'est pourquoi, une obligation de reclassement préalable peut vous incomber.

### **Départs volontaires : attention à l'obligation de reclassement qui pèse sur vous !**

Lorsque vous réduisez vos effectifs en ayant recours aux départs volontaires mais que le nombre de salariés candidats au départ volontaire ou ayant accepté la modification de leur contrat de travail, n'est pas suffisant pour atteindre les objectifs de réduction de postes fixés dans le plan, le risque de licenciement est bien réel pour vos salariés.

Vous pouvez donc être soumis à une **obligation de reclassement**. Tout dépend de ce que prévoit le plan de départs volontaires.

En effet, si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois au moyen de départs volontaires doit, établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire si le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppressions d'emplois.

Or, la mise en œuvre du PSE tel qu'il a été adopté ici, ne comportait aucun engagement de l'employeur de maintenir l'emploi des salariés dont le poste risquait d'être supprimé et auxquels il avait été proposé une modification de leur contrat de travail.

Ainsi, si vous ne vous engagez pas à ne pas recourir au licenciement, vous êtes tenu à l'égard de vos salariés à une **obligation individuelle de reclassement** et ce, même lorsque le salarié quitte l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ volontaire en concluant une convention de rupture amiable.

Dès lors que l'employeur qui ne justifie pas avoir satisfait à cette obligation, la rupture des contrats de travail pour motif économique produit les **effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** dont les salariés pouvaient réclamer réparation.

L'employeur aurait dû respecter l'obligation de reclassement qui était prévue dans le plan en leur proposant les emplois disponibles dans les sociétés du groupe et adaptés à leur situation personnelle.

Il est à noter que les **offres de reclassement** doivent alors être **précises, concrètes et personnalisées**. La communication d'une liste de postes disponibles dans le groupe figurant en annexe du plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une proposition écrite et personnalisée de reclassement satisfaisante.



## Heures supplémentaires : que peut-on négocier ?

*Parfois la hausse d'activité de votre entreprise vous conduit à demander à vos salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Savez-vous comment les calculer et ce que vous pouvez négocier avec les partenaires sociaux ?*

L'accord collectif est le texte négocié entre l'**employeur et les délégués syndicaux**, ou, pour les entreprises de plus petite taille, avec les représentants élus du personnel au **Comité d'Entreprise (CE)** ou par un **salarié spécifiquement mandaté**.

Cet accord vise à adapter certaines dispositions relatives au droit du travail sur un point donné - par exemple les heures supplémentaires - à la situation réelle de votre entreprise.

Conclure un tel accord peut constituer un véritable avantage pour vous : cela peut vous apporter une plus grande souplesse par rapport aux mesures réglementaires.

### Fixation du contingent d'heures supplémentaires par accord

La conclusion d'un accord collectif permet la négociation du volume maximum d'heures supplémentaires (contingent conventionnel) qui pourra dépasser celui légalement prévu. Pour rappel, le contingent légal est de **220 heures annuelles**.

Le Code du travail favorise même la conclusion d'un tel accord en la matière et fait primer celui-ci sur l'accord de branche et ce, même si le contingent prévu par accord collectif est défavorable au salarié.

Ce faisant, vous pourrez donc, en accord avec les institutions représentatives du personnel, faire faire plus de 220 heures supplémentaires par an à vos salariés.

C'est à l'accord collectif de fixer les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

### Détermination de la semaine civile

Sauf stipulations contraires émanant d'une négociation collective, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Cependant, vous pouvez tout à fait changer les règles par le biais d'un accord collectif et prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Même si cela semble anodin au premier regard, cette organisation est très importante, notamment pour le **décompte des heures supplémentaires**. En effet, ce décompte s'opère par semaine civile.

### Contreparties des heures supplémentaires

La **majoration des heures supplémentaires** peut tout à fait être décidée à l'échelle de l'entreprise, par accord collectif.

La loi fixe le **montant minimal à 10 %** en cas d'accord d'entreprise.

Si vous décidez de ne rien prévoir en la matière, ce sont les dispositions légales qui s'appliqueront et les majorations seront donc de :

- **25 %** pour les **8 premières heures supplémentaires** ;
- **50 %** pour les **heures suivantes**.

### Contreparties des heures supplémentaires en repos

Le Code du travail permet de **remplacer tout ou partie des heures supplémentaires effectuées par un repos compensateur de remplacement**, mais cela implique nécessairement la conclusion



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

Le remplacement des majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur **ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.**

## Répartition et modulation du temps de travail

Si vous choisissez de mettre en place une répartition de la durée du travail sur une **période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**, vous pouvez définir les modalités de cette mise en place par accord collectif.

Cet accord doit alors notamment prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires.

## Les aides à l'embauche d'un travailleur handicapé

Créée en 1987, l'Agefiph a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

C'est elle qui attribue des aides financières aux entreprises qui embauchent des travailleurs handicapés. Leur montant diffère selon le type et la durée du contrat de travail proposé. **Le montant des principales aides allouées par l'Agefiph a évolué au 1<sup>er</sup> avril 2016.**

Les montants des aides mentionnées ci-dessous sont par conséquent ceux applicables aux contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### L'aide à l'insertion professionnelle

L'aide à l'insertion professionnelle bénéficie aux entreprises qui recrutent, **en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois**, des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, notamment celles âgées de 45 ans et plus ou sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté, ou bien encore les demandeurs d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutifs dans les 12 mois précédant l'em-

bauche. Son montant s'élève à **2 000 € pour un contrat de travail à temps plein et à 1 000 € pour une embauche à temps partiel** d'une durée minimale de 24 heures par semaine.

### Les aides aux contrats de travail spécifiques

Les employeurs qui recrutent, en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, un travailleur handicapé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ont également droit à une aide à l'embauche. Elle varie entre 1 000 et 7 000 € selon le type et la durée du contrat. Par exemple, une aide de 5 000 € est versée à l'entreprise qui recrute une personne handicapée en contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

De plus, l'employeur qui embauche un travailleur handicapé suite à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut également se voir octroyer une aide financière de 2 000 € pour un CDI à temps plein notamment.

Enfin, les entreprises qui recrutent en CDI ou maintiennent dans l'emploi un travailleur handi-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

capé d'au moins 55 ans dans le cadre d'un contrat de génération, bénéficient d'une aide de :

- 4 000 € pour un temps plein ;
- 2 000 € pour un temps partiel d'au moins 16 heures hebdomadaires.

Rappelons toutefois que l'octroi de cette aide nécessite également le recrutement d'un jeune de

moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour un travailleur handicapé.

**En pratique :** si vous souhaitez embaucher un travailleur handicapé, rapprochez-vous notamment de Cap emploi. Ce service peut vous accompagner pour recruter votre salarié, pour mobiliser les aides financières existantes, mais aussi pour prévoir les adaptations nécessaires de son poste de travail.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Provision pour créances douteuses : le recours à la méthode statistique

**Une entreprise peut recourir à la méthode statistique pour calculer le montant de ses provisions pour créances douteuses, c'est-à-dire chiffrer le risque d'impayé.**

Lorsque le recouvrement d'une créance semble compromis, en raison par exemple de la situation financière fragile du client, l'entreprise peut déduire de ses résultats une provision, sous réserve notamment que les événements en cours à la date de clôture de l'exercice rendent la perte probable et que le risque de non-recouvrement soit « nettement précisé » quant à sa nature et son montant.

À défaut de pouvoir mesurer avec précision le montant de la provision, la jurisprudence admet le recours à

une méthode d'évaluation statistique lorsque celle-ci se justifie au regard de l'activité de l'entreprise (nombre de clients, modalités de paiement...).

En revanche, l'existence d'un risque d'impayé ne peut pas être établie sur la base d'éléments statistiques ne se rattachant pas à un événement en cours à la clôture de l'exercice (exemples : incident de paiement, relance infructueuse...), vient de préciser le Conseil d'État.

### Les faits

Une société de formation professionnelle continue à distance, ayant plus de 16 000 clients, avait classé ses créances en plusieurs catégories, en fonction du nombre de relances effectuées, allant de 0 à 5. Elle



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

avait notamment constitué des provisions pour créances douteuses pour des clients à jour de leurs paiements et n'ayant pas fait l'objet de relance en se basant sur des incidents de paiement survenus au cours d'exercices antérieurs. Ces provisions ont

été considérées non conformes par les juges car aucun incident de paiement n'avait eu lieu au cours de l'exercice en cause. Dans ce contexte, l'entreprise ne pouvait pas recourir à la méthode statistique pour justifier l'existence d'un risque d'impayé.

## Taux de TVA normal minimum dans l'Union européenne : 15 % jusqu'en 2017

Le Conseil de l'Union européenne a adopté le 25 mai 2016, une directive prolongeant pour 2 années supplémentaires le taux normal minimal de TVA à 15 %.

### Taux minimum de 15 %

Afin d'éviter une concurrence fiscale trop agressive entre les 28 Etats de l'Union européenne, la directive 2006/112/CE prévoit un taux de TVA minimum de 15 % applicable entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2015.

Des discussions sont actuellement en cours pour définir les caractéristiques du régime définitif de TVA pour les échanges à l'intérieur de l'Union. En attendant, une adoption finale, le Conseil de l'Union européenne a adopté ce 25 mai une directive qui étend l'application du taux minimum de 15 % à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017.

### Taux de TVA dans l'union européenne

Dans les faits, cette directive reste sans conséquence pratique. Aucun pays de l'Union européenne n'utilise actuellement un taux égal ou même inférieur au taux de 15 %. Le taux normal le plus bas, est actuellement pratiqué par le Luxembourg (17 %).

En revanche, nous rappelons qu'aucune législa-

tion ne prévoit un taux de TVA maximum. La Hongrie dispose du taux de TVA le plus élevé avec un taux de 27 %. Avec un taux de 20 %, la France est en dessous de la moyenne de l'Union européenne, qui s'élève au 1<sup>er</sup> janvier à 21,4 %.

### Les taux de TVA en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016

États membres	Taux normal	États membres	Taux normal
Allemagne	19 %	Italie	22 %
Autriche	20 %	Lettonie	21 %
Belgique	21 %	Lituanie	21 %
Bulgarie	19 %	Luxembourg	17 %
Chypre	19 %	Malte	18 %
Croatie	25 %	Pays-Bas	21 %
Danemark	25 %	Pologne	23 %
Espagne	21 %	Portugal	23 %
Estonie	20 %	Rép. slovaque	20 %
Finlande	24 %	Rép. tchèque	21 %
France	20 %	Roumanie	20 %
Grèce	23 %	Royaume-Uni	20 %
Hongrie	27 %	Slovénie	22 %
Irlande	23 %	Suède	25 %





# L'imposition des plus-values immobilières des entreprises

**Lors de la cession d'un bien immobilier inscrit à leur actif, les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu qui exercent une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole dégagent une plus ou moins-value « professionnelle », la plus-value étant susceptible d'être réduite d'un abattement pour durée de détention.**

## Biens immobiliers visés

*Le régime des plus et moins-values professionnelles concerne notamment les biens immobiliers faisant partie de l'actif immobilisé de l'entreprise.*

Dans le cadre de ce dispositif, il convient d'entendre par bien immobilier notamment les constructions, les terrains ainsi que les droits réels immobiliers ou encore les droits découlant d'un contrat de crédit-bail immobilier. Les droits ou parts de sociétés à prépondérance immobilière constituent également des biens immobiliers.

**Précision :** les droits ou parts de sociétés à prépondérance immobilière s'entendent uniquement des droits ou parts de sociétés ou groupements dont l'actif est principalement constitué :

- de biens immobiliers, bâtis ou non bâtis, qui sont affectés par l'entreprise à sa propre exploitation ;
- ou de droits ou parts de sociétés ou groupements dont l'actif est principalement constitué des mêmes biens, droits ou parts.

## Imposition classique des plus et moins-values professionnelles

*Ce régime se fonde sur une distinction entre les plus ou moins-values à court terme et celles à long terme.*

Les plus ou moins-values dégagées à l'occasion de la

cession d'un bien immobilier par une entreprise individuelle ou une société soumise au régime fiscal des sociétés de personnes (sociétés en nom collectif, SARL de famille...) relèvent, en principe, du régime des plus ou moins-values professionnelles. La particularité de ce régime est de séparer les plus ou moins-values à court terme (CT) et à long terme (LT).

	Plus-values		Moins-values	
	< 2 ans	> 2 ans	< 2 ans	> 2 ans
Durée de détention	< 2 ans	> 2 ans	< 2 ans	> 2 ans
Immobilisations amortissables	CT	CT dans la limite des amortissements déduits LT au-delà	CT	CT
Immobilisations non amortissables	CT	LT	CT	LT

**Exemple :** une entreprise a réalisé une plus-value de 120 000 € en cédant un immeuble qu'elle détient depuis plus de 2 ans. Depuis son acquisition, elle a déduit de son bénéfice, au titre de l'amortissement de l'immeuble, 54 000 €. La plus-value est donc dite à court terme à hauteur de 54 000 € et à long terme pour le surplus, soit 66 000 €.

Une compensation est opérée entre les plus et moins-values de même nature (court terme ou long terme) réalisées au cours de l'exercice.

Si cette compensation fait apparaître une plus-value à court terme, elle est traitée comme un résultat normal d'exploitation. Elle est donc taxée selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu et soumise à cotisations sociales. Cette dernière peut toutefois faire l'objet d'une imposition étalée sur 3 ans si l'entreprise en fait la demande. En cas



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

de moins-value, elle est imputable sur les bénéfices d'exploitation. À défaut, elle génère un déficit reportable sur les 6 années suivantes.

La plus-value à long terme est, quant à elle, imposée au taux réduit de 16 % (31,5 % avec les prélèvements sociaux), tandis que la moins-value à long terme ne peut être imputée que sur les plus-values à long terme réalisées au cours des 10 exercices ou années suivants.

### **Application d'un abattement pour durée de détention**

*Les plus-values professionnelles immobilières à long terme bénéficient, à certaines conditions, d'un abattement pour durée de détention.*

Les plus-values professionnelles immobilières à long terme peuvent faire l'objet d'un abattement en fonction de la durée de détention du bien.

**À noter :** *l'abattement s'applique avant compensation des plus et moins-values à long terme.*

Seuls les biens immobiliers affectés à l'activité professionnelle peuvent bénéficier de cet abattement, les terrains à bâtir étant exclus du dispositif de faveur. Les immeubles de placement, c'est-à-dire utilisés pour être donnés en location ou pour valoriser le patrimoine, ne peuvent donc pas ouvrir droit à cet abattement. En revanche, les immeubles donnés en location à des entreprises liées ou à un associé de la société entrent dans le champ d'application de l'abattement.

**Précision :** *deux entreprises sont considérées comme étant liées :*

- *lorsque l'une détient directement ou par personne interposée la majorité du capital social de l'autre ou y exerce en fait le pouvoir de décision ;*
- *lorsqu'elles sont placées, l'une et l'autre, dans les conditions définies à l'alinéa précédent, sous le contrôle d'une même tierce entreprise.*

L'abattement est de 10 % par année de détention au-delà de la 5<sup>e</sup>. Les plus-values à long terme sont

donc totalement exonérées au-delà de 15 années de détention révolues. En principe, le délai de détention se décompte à partir de l'inscription du bien à l'actif de l'entreprise ou sur le registre des immobilisations et prend fin à la date de sa cession. Le délai s'appréciant par périodes de 12 mois.

**Exemple :** *en juillet 2005, une entreprise a inscrit à l'actif de son bilan un immeuble affecté aux besoins de son exploitation. Immeuble qu'elle a cédé en août 2015. Elle a constaté lors de cette cession une plus-value à long terme de 100 000 €. L'immeuble ayant été détenu depuis 10 ans révolus, la plus-value à long terme peut être réduite d'un abattement de 50 %, soit de 50 000 €. En conséquence, l'entreprise réalise une économie globale de 50 000 x 31,5 %, soit 15 750 €.*

Lorsque l'entreprise a acquis, via un contrat de crédit-bail immobilier, un immeuble d'exploitation et a inscrit cet immeuble à l'actif de son bilan à la date de la levée d'option ou au terme de ce contrat, le point de départ du délai de détention correspond alors à la date de souscription du contrat, dès lors que l'immeuble en cause a bien été affecté à l'exploitation de manière continue depuis la signature du contrat de crédit-bail.

### **Cumul avec d'autres exonérations**

*L'abattement pour durée de détention peut se cumuler avec d'autres régimes d'exonération des plus-values professionnelles.*

L'abattement pour durée de détention sur les plus-values immobilières à long terme peut s'appliquer cumulativement avec d'autres régimes d'exonération des plus-values professionnelles au titre d'une même opération.

Les très petites entreprises (TPE) peuvent bénéficier d'une exonération d'impôt sur les plus-values professionnelles (à court et à long terme), quel que soit le bien cédé. L'exonération est totale lorsque la moyenne de leurs recettes HT, réalisées au titre des exercices clos au cours des 2 années civiles qui précèdent l'exercice



de réalisation de la plus-value, n'excède pas :

➤ 250 000 € pour les entreprises industrielles et commerciales de vente ou de fourniture de logement, à l'exception des locations meublées, et les exploitants relevant des bénéfices agricoles ;

➤ 90 000 € pour les autres entreprises (prestataires de services, bénéficiaires non commerciaux).

Mais elle devient partielle lorsque leurs recettes excèdent ces seuils, sans dépasser respectivement 350 000 € HT et 126 000 € HT. Dans cette situation, il est souhaitable d'appliquer en premier lieu l'abattement pour durée de détention des plus-values immobilières, puis l'exonération des TPE. En effet, une entreprise qui cède un immeuble mais ne

bénéficie que d'une exonération partielle de la plus-value en raison du montant de ses recettes peut bénéficier au préalable de l'abattement pour durée de détention sur la fraction imposable de la plus-value à long terme.

Il existe également un dispositif d'exonération selon la valeur des éléments cédés lors de la transmission d'une entreprise individuelle. Cette valeur ne doit pas dépasser 300 000 € pour une exonération totale des plus-values professionnelles (à court et à long terme) ou 500 000 € pour une exonération partielle. Comme les immeubles ne sont pas visés par cette exonération, l'abattement pour durée de détention peut utilement compléter ce dispositif.

## Comptes courants d'associés : taux d'intérêt maximum pour mars à juin 2016

L'administration fiscale vient de communiquer (actualité BOFiP du 1<sup>er</sup> juin 2016), les taux d'intérêt maximum que les entreprises peuvent utiliser pour le calcul des comptes courants d'associés pour les exercices clos du 31 mars au 29 juin 2016.

### Déduction des intérêts des comptes d'associés

Selon le 3<sup>o</sup> du 1 de l'article 39 du CGI, pour que les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ou transparentes fiscalement puissent déduire en totalité de leur résultat imposable, les intérêts des comptes courants d'associés, les 2 conditions suivantes doivent être réunies :

- leur capital doit être entièrement libéré,
- le taux d'intérêt pratiqué ne doit pas être supérieur à la moyenne annuelle des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit

pour des prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à 2 ans (on utilise régulièrement le sigle TMP).

Une société qui verserait des intérêts à un taux supérieur au TMP, doit procéder à une réintégration extra-comptable pour la quote-part des intérêts excédant ce taux.

Les intérêts payés par une filiale à la société mère du groupe pour les sommes mises à leur disposition, sont également soumis au TMP.

Nous rappelons que pour les sociétés ayant clos leur exercice comptable au 31 décembre 2015, le TMP était de 2,15 %.

### Le TMP de mars à juin 2016

L'administration fiscale vient de communiquer, les TMP pour les exercices de 12 mois clos du 31 mars au 29 juin 2016 (BOI-BIC-CHG-50-50-30,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

§40, actualité BOFiP du 1<sup>er</sup> juin 2016) :

Date de clôture	TMP
entre le 31 mars et le 29 avril 2016	2,13 %
entre le 30 avril et le 30 mai 2016	2,14 %
entre le 31 mai et le 29 juin 2016	2,15 %

Ces taux sont obtenus en faisant une moyenne

arithmétique des taux moyens trimestriels publiés au Journal officiel.

La vérification du dépassement ou non du TMP s'effectue compte courant par compte courant. Aucune compensation ne peut être effectuée entre les intérêts versés à un taux supérieur au TMP pour un compte courant et les intérêts versés inférieurs au TMP constatés sur un autre compte courant.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Démarchage téléphonique : nouvelle réglementation

**À partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, avant de démarcher des particuliers par téléphone, les entreprises devront consulter une liste d'opposition.**

À compter du 1<sup>er</sup> juin, les entreprises qui se livrent à des opérations de prospection commerciale par téléphone auprès de particuliers seront astreintes à de nouvelles obligations.

de la conclusion d'un contrat, ce contrat devra mentionner clairement l'existence de ce droit.

**À noter :** la location ou la vente de fichiers contenant des données concernant des consommateurs inscrits sur la liste d'opposition est interdite (sauf prospection en vue de la fourniture de journaux, de périodiques ou de magazines).

### Informer les consommateurs

Lorsqu'une entreprise recueillera les coordonnées téléphoniques d'un consommateur, elle devra désormais l'informer de son droit à s'inscrire sur une liste d'opposition au démarchage par téléphone, dont la gestion a été confiée à la société Opposetel (92-98 boulevard Victor Hugo, 92110 Cligny). Et si ces informations sont recueillies lors

### Consulter la liste d'opposition

Les entreprises ne pourront pas démarcher par téléphone, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers agissant pour leur compte, les particuliers inscrits sur la liste d'opposition.

À ce titre, celles qui pratiquent le démarchage téléphonique à titre habituel seront tenues, au moins une fois par mois, d'actualiser leurs fichiers de



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

prospection commerciale d'après la liste d'opposition, et donc d'en retirer les noms et les coordonnées des consommateurs inscrits.

Les entreprises qui ont recours au démarchage téléphonique de manière occasionnelle devront, quant à elles, consulter la liste d'opposition avant toute campagne de démarchage.

Et attention, le professionnel qui démarchera un consommateur inscrit sur la liste d'opposition sera passible d'une amende administrative de **15 000 €** s'il s'agit d'un entrepreneur individuel ou de **75 000 €** s'il s'agit d'une société. Les services de la DGCCRF étant chargés des contrôles en la matière.

**Exceptions :** le démarchage par téléphone d'un particulier inscrit sur la liste d'opposition reste autorisé si l'entreprise a des relations contractuelles avec lui ou lorsque l'opération a pour objet de lui proposer la fourniture de journaux, de périodiques ou de magazines.

## Payer une redevance

Les entreprises qui feront appel aux services de la société Opposetel devront lui verser une redevance

destinée à financer la gestion de la liste d'opposition. Son montant comprend :

- une partie fixe composée de frais d'inscription (250 € hors taxes) et d'une redevance annuelle d'utilisation du service (300 € hors taxes) ;
- une partie variable en fonction du nombre de sollicitations.

### **Les démarches à accomplir par les particuliers**

*Les particuliers (mais pas les professionnels) qui ne souhaitent pas faire l'objet de démarchage commercial par téléphone sont invités à s'inscrire sur la nouvelle liste d'opposition à compter du 1er juin 2016. En pratique, il leur suffira de communiquer leur(s) numéro(s) de téléphone par courrier ou sur le site Internet bloctel. Ils recevront ensuite un récépissé qui précisera la date à laquelle cette inscription deviendra effective (au plus tard 30 jours après la délivrance du récépissé) ainsi que la durée de celle-ci, à savoir 3 ans renouvelables.*

*À noter que les personnes qui étaient déjà inscrites sur l'ancienne liste d'opposition gérée par Pacitel (fermée depuis le 1er janvier 2016) devront se réinscrire sur la nouvelle liste.*

## Le dépôt de marque

**La marque est un outil essentiel pour une entreprise dans la mesure où elle lui permet de se faire connaître et reconnaître ainsi que de distinguer ses produits et ses services de ceux de ses concurrents. Aussi nombre d'entreprises décident-elles chaque année de protéger un logo, un nom ou encore un dessin. Voici ci-dessous les différentes étapes pour déposer une marque dans les règles de l'art.**

### Que peut-on déposer ?

Une marque est un signe qui permet à une entreprise de distinguer ses produits ou ses services de ceux de la concurrence. Pour pouvoir être déposée, elle doit répondre à certaines conditions.

La marque est définie par la loi comme un signe susceptible de représentation graphique servant à distinguer les produits ou les services d'une personne physique ou morale. Les signes pouvant constituer une marque sont très divers. On les regroupe souvent en quatre catégories :



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

➤ **les dénominations**, qui peuvent être composées d'un ou de plusieurs mots, d'un nom patronymique, d'un sigle ou encore d'un nom géographique (à l'exception des appellations géographiques) ;

➤ **les signes sonores** tels que les sons ou les phrases musicales. Ils sont particulièrement utiles pour les promotions de produits ou de services pour la radio, la télévision ou encore Internet (à titre d'exemple, le célèbre rugissement du lion de la Metro Goldwyn Mayer) ;

➤ **les signes figuratifs**, notamment les dessins, logos, étiquettes ou hologrammes. Il peut également s'agir d'une forme tridimensionnelle (par exemple le bonhomme Michelin), voire d'une couleur ;

➤ **les signes olfactifs** notamment pour les fragrances qui sont représentées sous forme de code chromatique.

Par ailleurs, pour qu'une marque soit valable, il faut qu'elle respecte trois conditions : elle doit être **licite, disponible** et avoir un **caractère distinctif**.

**Ainsi, d'une part, une marque doit être valable**, certains signes étant interdits et ne pouvant pas être déposés en tant que marque. C'est le cas des signes de nature à tromper le public, notamment sur la nature, la qualité ou la provenance géographique du produit ou du service. De même, ne peuvent être déposés comme marque les signes contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ainsi que les armoiries, drapeaux et autres emblèmes de l'État.

**D'autre part, une marque doit être disponible**. En effet, il n'est pas possible de déposer une marque qui existe déjà dans une même catégorie de produits et/ou services. Pour s'en assurer, le déposant doit effectuer ce que l'on appelle une recherche d'antériorité. Cette recherche n'est pas obligatoire mais vivement conseillée. Elle consiste à vérifier que la marque est disponible, c'est-à-dire qu'elle ne présente aucune similitude avec d'autres marques existantes désignant des produits ou des services identiques ou similaires ou des noms de sociétés identiques ou proches dans un secteur d'activité identique ou similaire, et qui auraient

déjà fait l'objet d'un dépôt. L'INPI n'étant pas habilité à vérifier la disponibilité d'une marque, cette démarche relève de la responsabilité du déposant. Néanmoins, l'INPI met à disposition sur son site Internet un moteur de recherche facile d'utilisation et gratuit. Et pour une recherche plus poussée, il est possible pour le déposant de faire une demande à l'INPI contre rémunération.

**Enfin, la marque doit avoir un caractère distinctif**. Autrement dit, le signe doit permettre au public, sans confusion possible, de reconnaître le produit ou le service qu'il recherche et de le différencier d'autres produits de même nature.

## Qui peut déposer ?

*Une marque peut être déposée aussi bien par une personne physique que par une société.*

Une marque peut être déposée aussi bien par une personne physique (commerçant, artisan, membre d'une profession libérale, particulier) que par une société (société commerciale, société civile, association, fondation, syndicat, fédération professionnelle, établissement public, collectivité locale ainsi que l'État).

Le dépôt peut être réalisé par l'intermédiaire d'un mandataire. Il peut s'agir d'un avocat ou d'un conseil en propriété industrielle bénéficiant de la mention « marque », d'une personne habilitée à représenter le déposant devant l'INPI, d'un professionnel d'un État de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen habilité à représenter toute personne auprès de l'office de propriété industrielle de son pays.

**À noter :** *le mandataire doit avoir reçu un pouvoir du déposant, sauf s'il s'agit d'un avocat ou d'un conseil en propriété industrielle.*

## Quand déposer ?

*Le dépôt d'une marque peut s'effectuer à tout moment. Il confère sur celle-ci un monopole d'exploitation pendant 10 ans.*



Le dépôt de marque peut s'effectuer à tout moment. Il confère ensuite un monopole d'exploitation sur celle-ci pour une période de 10 ans, renouvelable indéfiniment. Ce droit s'applique uniquement sur le territoire français.

Mais attention au droit de priorité. En effet, si une personne a déposé une marque dans un pays membre de l'Union de Paris ou de l'Organisation mondiale du commerce, il lui est possible d'étendre sa protection en France, dans un délai de 6 mois à compter de la date du dépôt, tout en bénéficiant de la date de ce dépôt. Autrement dit, elle ne pourra pas se voir opposer d'autres droits né pendant ce délai.

## Comment et où déposer ?

*La demande d'enregistrement d'une marque s'effectue auprès de l'Institut national de la propriété industrielle qui examine le bien-fondé de la demande.*

Le dépôt de marque doit s'effectuer auprès de l'organisme habilité qui n'est autre que l'Institut national de la propriété industrielle (INPI). Le formulaire de demande d'enregistrement, fourni par l'INPI ([www.inpi.fr](http://www.inpi.fr)), doit être remis en cinq exemplaires. Ce formulaire contient le nom du déposant, la marque (dénominateur, figurative, sonore ou olfactive) objet du dépôt, les produits et les services désignés et les classes auxquelles ils sont affectés.

**Précision :** *une marque permet de désigner des produits et/ou des services, lesquels sont organisés par classe pour plus de facilité. En pratique, l'INPI propose « la classification de Nice », c'est-à-dire une liste de 45 classes de produits et services. Ainsi, rien n'empêche deux personnes de déposer une même marque dans des classes différentes. Par exemple, la marque Mont Blanc qui désigne à la fois une marque de crème dessert et de stylos de luxe. Deux produits qui ne présentent aucun lien et qui ne présentent donc pas de risque de confusion possible dans l'esprit du public. Attention, le déposant doit déterminer précisément les produits et/ou services pour lesquels il souhaite*

*utiliser sa marque. Car la protection apportée par la marque sera limitée aux seuls produits et/ou services mentionnés dans le dépôt.*

Le formulaire doit également être complété :

- des pages « suites » en 5 exemplaires également, le cas échéant ;
- du paiement des redevances ou du justificatif de ce paiement ;
- de l'original du pouvoir spécial ou de la copie du pouvoir permanent en cas de dépôt par un mandataire ;
- d'une copie de la demande de base certifiée conforme en cas de priorité sur une marque ;
- si la marque est achetée, de l'autorisation de revendiquer la priorité ;
- dans le cas du dépôt d'une marque collective, du règlement d'usage en 10 exemplaires.

**Précision :** *une marque collective simple peut être utilisée par un groupe déterminé d'entreprises qui l'a déposée avec un règlement d'utilisation. Quant aux marques collectives certifiées, elles peuvent être utilisées par toute personne ou société qui respecte les normes définies par le propriétaire de la marque de certification (par exemple, Label Rouge qui est la propriété du ministère de l'Agriculture).*

Une fois le dossier de dépôt de marque constitué, il doit être adressé à l'INPI, soit :

- directement au siège de l'INPI (15 rue des Minimes, 92677 Courbevoie Cedex) ;
- par courrier postal ;
- par télécopie (01 56 65 86 00), à l'exception des marques de couleurs, une confirmation par envoi postal étant nécessaire dans les 2 jours ;
- par voie électronique en se rendant directement sur le site Internet de l'INPI ([www.inpi.fr](http://www.inpi.fr)).

**À savoir :** *depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, le dépôt d'une marque coûte 250 € dès lors qu'il vise trois classes au plus (et 210 € si le dépôt est effectué sur Internet). Au-delà de trois classes, il faut compter 42 € pour chaque classe supplémentaire. Cette redevance est à payer le jour même du dépôt.*

**AGENDA****SOCIAL****JURIDIQUE****FISCALITÉ****EN BREF**

Une fois le dossier déposé, l'INPI adresse au déposant un accusé de réception. Puis, il publie le dépôt de la marque au Bulletin officiel de la propriété industrielle (BOPI) dans un délai de 6 semaines. Il examine ensuite le bien-fondé de la demande et émet d'éventuelles objections auxquelles le déposant doit répondre. L'INPI procède enfin à l'enregistrement de la marque au BOPI au minimum 5 mois après le dépôt. Cet enregistrement confère au déposant un droit de propriété sur la marque pendant une période de 10 ans, indéfiniment renouvelable, à compter de la date du dépôt de la demande. Attention, le déposant doit veiller à demander le renouvellement de sa marque.

Le titulaire d'une marque peut agir en justice lorsqu'une personne y porte atteinte. D'une part, il peut demander **la nullité d'une marque irrégulière** ou revendiquer la propriété de la marque à travers une **action en revendication**. D'autre part et surtout, en cas de reproduction de sa marque, le titulaire peut agir en **contrefaçon** ou en concurrence déloyale.

## Déposer une marque à l'étranger

*Le dépôt d'une marque en France vaut pour le territoire national, sachant qu'il est possible d'étendre sa protection sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne ou à l'international.*

Le déposant a la possibilité, dès la demande d'enregistrement, d'effectuer des modifications quant à l'étendue du dépôt. Ainsi, une entreprise peut s'internationaliser, ce qui peut la conduire à déposer sa marque à l'étranger. Il existe deux procédures distinctes selon que l'étendue du dépôt intervient au sein de l'Union européenne ou hors Union européenne.

## **Dépôt d'une marque communautaire**

Le déposant peut étendre la protection de sa marque sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Pour cela, il doit déposer une demande soit directement auprès de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (OHMI), soit par l'intermédiaire de

l'INPI qui la transfère ensuite à l'OHMI ([www.oami.europa.eu](http://www.oami.europa.eu)). La marque ainsi déposée s'applique automatiquement dans les 28 pays membres de l'Union européenne. Elle est valable 10 ans à compter de la date du dépôt de la demande d'enregistrement et est renouvelable indéfiniment.

Le dépôt d'une marque communautaire coûte 1 050 € (900 € si le dépôt est effectué sur Internet) dès lors qu'il vise trois classes de produits et services au plus. Au-delà de trois classes, il faut déboursier 150 € supplémentaire. Quant au renouvellement de la marque communautaire, il faut compter 1 500 € (ou 1 350 € par voie électronique).

**Précision :** un règlement européen du 16 décembre 2015 portant réforme des marques communautaires entrera en vigueur le 23 mars 2016. À compter de cette date, la marque communautaire sera dénommée *marque de l'Union européenne*. Et ce règlement prévoit notamment une réduction des tarifs lors du dépôt et du renouvellement de la marque.

## **Dépôt d'une marque internationale**

Le déposant d'une marque en France peut aussi étendre sa marque à l'international. Son dépôt s'effectue via l'INPI qui transfère ensuite le dossier au Bureau international de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI). L'enregistrement d'une marque internationale permet d'étendre la protection de la marque à un ou plusieurs pays adhérant à l'Arrangement de Madrid et/ou au Protocole de Madrid. Suivant l'adhésion à l'un ou l'autre de ces traités, les exigences de procédures diffèrent. En pratique, il est conseillé de faire appel à un mandataire professionnel pour accomplir ces formalités.

**Rappel :** une fois le dossier accepté, la marque est protégée pour 10 ans. Sachant que si l'enregistrement international intervient dans les 6 mois du dépôt de la marque en France, le point de départ de la protection de la marque internationale est la date du dépôt en France. C'est la résultante du droit de priorité.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Des mesures pour valoriser le bénévolat associatif

**Deux projets de loi actuellement en discussion au Parlement ont pour objectif d'encourager le bénévolat.**

Déposé à l'Assemblée nationale en avril, le projet de loi « égalité et citoyenneté » entend mettre en place un congé d'engagement associatif. Ainsi, le salarié qui est membre d'une association et qui siège bénévolement dans l'organe d'administration ou de direction de celle-ci aurait droit à un congé pour participer à ses réunions.

Ces absences non rémunérées seraient limitées à 6 jours par an. Et l'employeur pourrait les refuser si les nécessités du service s'y opposent.

Le projet de « Loi Travail », quant à lui, crée le compte engagement citoyen. Intégré dans le compte personnel d'activité, il recenserait les activités de bénévolat et de volontariat de son titulaire et lui permettrait d'acquérir, au maximum, 60 heures sur son compte personnel de formation.

Pourraient en bénéficier entre autres les bénévoles siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

**À savoir :** ces deux mesures ne viseraient que les bénévoles membres d'associations exerçant une activité d'intérêt général à caractère notamment philanthropique, éducatif, scientifique, sportif, familial, culturel, etc.

---

## Le calendrier de la déclaration sociale nominative est fixé

**L'entrée en vigueur progressive de la déclaration sociale nominative s'étale de juillet 2016 à avril 2017.**

La déclaration sociale nominative, la fameuse « DSN », est une déclaration unique et mensuelle qui vise à remplacer la plupart des déclarations sociales réalisées par les employeurs auprès de différents organismes et à diverses échéances comme les attestations de salaire en cas d'arrêt de travail ou encore la déclaration unifiée des cotisations sociales.

D'abord applicable sur la base du volontariat, son utilisation est devenue obligatoire, en mai 2015, pour les grandes entreprises. Alors qu'elle aurait dû s'imposer à tous les employeurs au 1<sup>er</sup> janvier dernier, cette généralisation a été reportée jusqu'en avril 2017 selon un calendrier qui vient d'être dévoilé.

**Important :** le montant pris en compte pour déterminer l'échéance applicable à l'entreprise est celui des cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes de paie de 2014.

Ainsi, doivent transmettre une DSN à compter de la paie de juillet 2016 :

- les entreprises du régime général et du régime agricole pour lesquelles le montant des cotisations et contributions sociales dues était égal ou supérieur à 50 000 € lorsqu'elles ne font pas appel à un tiers mandaté ;
- les tiers mandatés qui ont versé, pour l'ensemble de leurs clients, un montant de cotisations et contributions sociales d'au moins 10 millions d'euros.

Cette date limite est repoussée à la paie de janvier 2017 pour :

- toutes les autres entreprises du régime général et tous les autres tiers mandatés ;
- les entreprises du régime agricole devant au moins 3 000 € de cotisations et qui n'ont pas recours à un tiers mandaté.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Enfin, les entreprises du régime agricole qui devaient un montant de cotisations inférieur à 3 000 € devront transmettre une DSN à compter de la paie d'avril 2017.

**Précision :** déclarer par un autre moyen que la DSN est punissable d'une amende maximale de 750 € par entreprise et par mois.

---

## Troubles musculo-squelettiques : favoriser leur prévention dans les TPE / PME

**Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent obtenir des aides de leur caisse d'assurance maladie pour lutter contre les troubles musculo-squelettiques.**

Depuis le 3 mai dernier, l'Assurance maladie accorde des aides financières aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent dans une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), un phénomène responsable de plus de 87 % des maladies professionnelles en France.

**Précision :** la mise en place de ces aides s'inscrit dans le prolongement du programme « TMS Pros » lancé par l'Assurance maladie en 2014.

**Deux types d'aides sont proposées.** Les TPE et PME peuvent bénéficier de l'aide « TMS Pros Diagnostic » pour financer une prestation ergonomique visant à réaliser un diagnostic et un plan d'actions de prévention des TMS et/ou pour former un salarié de l'entreprise afin qu'il effectue ces missions. Plafonnée à 25 000 €, cette aide peut couvrir 70 % des dépenses hors taxes engagées par l'employeur.

De plus, l'Assurance maladie peut accorder l'aide « TMS Pros Action » aux entreprises de moins de 50 salariés qui achètent du matériel et/ou des équipements destinés à réduire les contraintes physiques notamment lors de la manutention manuelle de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes ou bien qui forment les salariés exposés à ces risques. Également plafonnée à 25 000 €, cette aide finance 50 % du prix hors taxes des investissements réalisés par l'entreprise pour un minimum de 2 000 € hors taxes.

**Important :** pour prétendre à l'aide « TMS Pros Action », les entreprises doivent être en mesure de fournir un diagnostic et un plan d'actions de prévention des TMS (réalisés en interne ou par un prestataire extérieur), financés ou non via l'aide « TMS Pros Diagnostic ».

L'attribution de ces aides s'effectue dans la limite de la dotation annuelle prévue à cet effet. En conséquence, si les demandes d'aide excèdent le montant de cette dotation, elles seront traitées par ordre chronologique.

Aussi, les employeurs doivent, pour chacune des aides, adresser à leur caisse régionale d'assurance maladie (Carsat, Cramif ou CGSS), avant le 15 juillet 2017, une demande de réservation par lettre recommandée accompagnée des pièces justificatives exigées. Cette réservation devant être confirmée par l'employeur dans les 2 mois suivant le courrier d'accord de la caisse. Enfin, il devra fournir, au plus tard le 15 novembre 2017, les documents nécessaires au versement de l'aide (factures acquittées, RIB...). En pratique, les conditions générales d'attribution des aides, les justificatifs à fournir ainsi que le modèle de formulaire de réservation sont téléchargeables sur le site [tmspros.fr](http://tmspros.fr).

---

## Redressement fiscal : pas d'obligation d'information de l'administration sur des renseignements connus du contribuable !

**L'administration fiscale est dispensée d'informer le contribuable de l'origine des renseignements qu'elle a utilisés pour le rectifier lorsque ces renseignements sont connus de celui-ci.**



L'administration fiscale peut obtenir des renseignements auprès de tiers (banques...) grâce à son droit de communication. Si elle utilise ces renseignements pour fonder un redressement, le contribuable doit être informé de leur origine et de leur teneur avant la mise en recouvrement afin qu'il puisse demander que les documents les contenant soient mis à sa disposition. À défaut, le redressement peut être rendu irrégulier.

Mais le fait que l'administration n'informe pas le contribuable sur l'origine d'un renseignement demeure sans conséquence sur le redressement dès lors que le contribuable n'a été privé d'aucune garantie. Ce qui est notamment le cas lorsque l'information est nécessairement connue de celui-ci, vient de rappeler le Conseil d'État.

Dans cette affaire, l'administration avait saisi, dans le cadre d'une perquisition fiscale, un acte de cession de parts sociales d'une société au profit d'un contribuable. Constatant un manquement de cette société, elle avait adressé au contribuable une proposition de rectification dans laquelle elle s'abstenait de mentionner le document sur lequel elle s'appuyait. La cour administrative d'appel se prévalait de cette absence pour juger que le contribuable avait été privé d'une garantie, et donc que le redressement était irrégulier. Le Conseil d'État n'a pas suivi son approche. Au contraire, il a retenu que le rehaussement ne pouvait être remis en cause dans la mesure où le contribuable, partie à l'acte, avait nécessairement connaissance des renseignements contenus dans celui-ci. Pour cette raison, il pouvait aisément discuter le redressement.

**Précision :** l'origine du renseignement sous-entend de donner l'identité de la personne ayant fourni l'information ou de fournir les modalités d'obtention du document ayant permis à l'administration de connaître le renseignement.

## Quels avantages fiscaux pour une prestation compensatoire mixte ?

**Le débiteur d'une prestation compensatoire mixte, versée sous forme de capital dans les 12 mois du divorce et de rente, ne peut bénéficier d'avantages fiscaux que sur les versements correspondant aux rentes.**

Dans le cadre d'un divorce, le juge peut être amené à prononcer le versement d'une prestation compensatoire. L'objet de cette dernière est de limiter la disparité des conditions de vie provoquée par la séparation des ex-époux. Étant précisé que l'ex-époux qui la verse peut bénéficier d'avantages fiscaux qui dépendront de sa forme :

- si la prestation compensatoire est versée en capital en numéraire ou en nature, en une ou plusieurs fois, et sur 12 mois au plus, l'ex-époux débiteur peut bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 25 % du montant des versements, retenus dans la limite de 30 500 €, soit une réduction maximale de 7 625 € ;
- si la prestation compensatoire est versée en capital en numéraire sur plus de 12 mois ou sous la forme de rente, les versements acquittés durant l'année d'imposition sont déductibles de ses revenus imposables ;
- si la prestation compensatoire est mixte, c'est-à-dire versée sous forme de capital dans les 12 mois du divorce et de rente, il ne peut y avoir cumul des avantages fiscaux des deux régimes. Les sommes versées au titre de la rente sont déductibles mais celles correspondant au capital n'ouvrent pas droit à réduction d'impôt.

Et c'est sur ce dernier point qu'un contribuable avait exercé un recours devant la justice administrative pour demander, en plus de la déduction des sommes versées au titre de la rente, la déduction de celles afférentes à la partie en capital. Selon lui, ce capital, libéré dans les 12 mois du divorce, devait s'analyser, compte tenu du versement ultérieur d'une rente mensuelle, comme un des versements d'une somme d'argent effectués sur une période supérieure à 12 mois.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Saisi du litige, le Conseil d'État a rejeté sa demande au motif que la convention de divorce prévoyait bien, dans le cadre d'une prestation compensatoire, le versement en bloc d'un capital et le versement de rentes mensuelles sur 8 ans. Par conséquent, il y avait lieu d'associer à chacun de ces deux types de « prestations » son propre régime fiscal.

## Une nouvelle mention manuscrite dans les avant-contrats

**La mention manuscrite apposée par l'acquéreur dans une promesse ou un compromis de vente intègre le nouveau délai de rétractation de 10 jours.**

Suite à la loi Macron du 6 août 2015, l'acquéreur d'un bien immobilier bénéficie désormais d'un délai de rétractation ou, selon le cas, de réflexion de 10 jours (au lieu de 7 jours auparavant) à compter de la signature d'une promesse ou d'un compromis de vente. Ce changement vient d'intégrer le Code de la construction et de l'habitation et doit donc apparaître dans la mention manuscrite énonçant ce droit, qui doit être apposée par la main de l'acquéreur dans l'avant-contrat. Mention manuscrite qui, rappelons-le, lorsqu'elle fait défaut (erreur de recopie, par exemple), empêche ce délai de rétractation ou de réflexion de courir.

**Rappel :** dans une promesse de vente, seul le vendeur s'engage. Il promet à une personne de lui vendre son bien immobilier, pendant un certain délai, celle-ci étant libre d'acheter ou de ne pas acheter le bien. Dans un compromis de vente, vendeur et acheteur sont tous deux engagés, l'un à vendre, l'autre à acheter le bien. La vente étant en effet formée dès lors qu'ils se sont accordés sur la chose et sur le prix.

## Du nouveau pour calculer votre future pension de retraite

**Les caisses de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont mis en ligne un nouveau simulateur permettant de calculer le montant de sa future retraite.**

Qui ne s'est pas déjà posé la question de savoir quel sera le montant de sa future pension de retraite ? Une question à laquelle il sera désormais plus facile de répondre grâce à la mise en place par l'Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres (Agirc) et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) d'un nouveau simulateur en ligne.

Concrètement, pour pouvoir utiliser ce simulateur, l'assuré doit se créer un compte personnel sur [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr) puis indiquer dans le module de simulation ses éléments d'identification (nom, date de naissance, adresse, adresse e-mail et numéro de Sécurité sociale), son niveau de salaire actuel et sa situation familiale (pacsé, marié, nombre d'enfants...). En associant ces différents éléments avec le relevé individuel de situation de l'assuré (qu'il récupère et exploite automatiquement), le simulateur délivre une première évaluation du montant global (retraite de base et retraite complémentaire) de sa future retraite.

**Précision :** le simulateur détaille le montant des pensions de retraite pour chaque régime, indique le nombre de trimestres cotisés et ceux restant à valider pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein...

Ce simulateur propose également plusieurs options à l'utilisateur. Ce dernier peut, par exemple, soumettre son profil à différents scénarios : âge de départ à la retraite reculé, évolution de carrière, période de chômage, passage à un temps partiel, etc. Des simulations qu'il pourra sauvegarder et télécharger.

Ce nouvel outil, qui sera amélioré en septembre 2016 en intégrant l'ensemble des régimes obligatoires de retraite de base et complémentaire, peut permettre aux assurés de mesurer l'impact de leurs choix sur leur retraite et peut les inciter à mettre en place des stratégies pour optimiser leurs revenus futurs.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • 5 Juillet 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : déclaration (DUCS ou déclaration sociale nominative) et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2016 payés au plus tard le 30 juin 2016.

**Artisans, commerçants et industriels** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'assurance vieillesse, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (le 20 juillet sur demande).

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

## • 12 Juillet 2016

**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 juin 2016.

## • 15 Juillet 2016

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : déclaration (DUCS ou déclaration sociale nominative) de juin 2016 et paiement des charges sociales sur les salaires du 2<sup>e</sup> trimestre 2016 (le 31 juillet pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi).

**Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : déclaration (DUCS ou déclaration sociale nominative) et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2016.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : déclaration (DUCS ou déclaration sociale nominative) et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2016 payés dans les 10 premiers jours de juillet 2016.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires de juin 2016 entre le 11 et 20 juillet 2016** : déclaration sociale nominative de juin 2016.

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2016** : télépaiement du solde de l'impôt sur les sociétés, de la contribution sociale ainsi que, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télépaiement de la taxe sur les salaires payés en juin 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 excédait 10 000 €, ou au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 était compris entre 4 000 et 10 000 €.

## ● 25 Juillet 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DUCS (pour les employeurs hors déclaration sociale nominative) et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2016 payés entre le 11 et le 20 juillet 2016.

## ● 31 Juillet 2016

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2016** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des documents annexes.

## ● Délai variable

Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2016 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2016 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2016 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2016.

## ● 5 Août 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : déclaration sociale nominative et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2016 payés au plus tard le 31 juillet 2016.

**Artisans, commerçants et industriels** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'assurance vieillesse, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (le 20 août sur demande).

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

**Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'assurance vieillesse, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS.

**Professionnels libéraux n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## • 11 Août 2016

**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 juillet 2016.

## • 15 Août 2016

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télépaiement de la taxe sur les salaires payés en juillet 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 excédait 10 000 €.

**Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : déclaration sociale nominative et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2016.

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2016** : télépaiement du solde de l'impôt sur les sociétés, de la contribution sociale ainsi que, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : déclaration sociale nominative et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2016 payés dans les 10 premiers jours d'août 2016.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires de juillet 2016 entre le 11 et 20 août 2016 et employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : déclaration sociale nominative de juillet 2016.

## • 25 Août 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2016 payés entre le 11 et le 20 août 2016.

## • 31 Août 2016

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2016** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des documents annexes.

## • Délai variable

Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de juillet 2016 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juillet 2016.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	5,10 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie	Totalité du salaire	0,75 % <sup>(4)</sup>	12,84 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,9 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,35 %	1,85 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(5)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>CHÔMAGE :</b>			
Assurance chômage	Tranches A + B	2,40 %	4,00 % <sup>(7)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,25 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Non cadres (Arcco)	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	3,10 %	4,65 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	8,10 %	12,15 %
Cadres (Arcco)	Tranche A	3,10 %	4,65 %
Cadres (Agirc)	Tranche B	7,80 %	12,75 %
Cadres supérieurs (Agirc)	Tranche C	variable <sup>(9)</sup>	variable <sup>(9)</sup>
Cadres - Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)	Tranches A+B+C	0,13 %	0,22 %
<b>COTISATIONS AGFF :</b>			
Cadres	Tranche A	0,80 %	1,20 %
	Tranche B+C	0,90 %	1,30 %
Non cadres	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	0,80 %	1,20 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	0,90 %	1,30 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(10)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(11)</sup></b>	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 218 € du 01/01/2016 au 31/12/2016); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche C** : de 4 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale dite "réduction Fillon".
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut majoré de certains éléments de rémunération moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale).
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire s'applique. Son taux est fixé à 1,50 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,14 %.
- (6) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 1,6 Smic.
- (7) Pour certains CDD de très courte durée, la part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée à 4,5 % (CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois), 5,5 % (CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois) ou 7 % (CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois). Cette majoration n'étant notamment pas applicable aux CDD de remplacement, CDD saisonniers ou encore si le salarié en CDD est finalement embauché en CDI. Par ailleurs, l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans peut, sous certaines conditions, donner lieu à une exonération temporaire de la part patronale de la cotisation d'assurance chômage.
- (8) Tranche 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale; tranche 2 : 1 à 3 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- (9) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable. Le taux global est de 20,55 %.
- (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.