

# 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



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

**JUILLET/AOÛT  
2017 N° 612**



## **JURIDIQUE**

Les SPE : sociétés pluri-professionnelles d'exercice

**Page 3**

Assouplissement du fonctionnement des sociétés commerciales

**Page 4**

Offres de placements atypiques : autorisation préalable de l'autorité des marchés financiers

**Page 5**

La faute de gestion du dirigeant de société en liquidation judiciaire

**Pages 5 et 6**

La vignette anti-pollution automobile CRIT'Air 2017

**Pages 6 et 7**



## **FISCALITÉ**

Véhicules de l'entreprise : les règles fiscales à connaître

**Pages 8 à 10**

Chèque volé ou sans provision : comment récupérer la TVA ?

**Page 10**

Particuliers : comment imputer les moins-values sur titres ?

**Page 11**



## **SOCIAL**

Se former pour les négociations collectives

**Pages 11 et 12**

Contribution d'assurance chômage : des changements au 1<sup>er</sup> octobre

**Pages 12 et 13**

Travail saisonnier : de nouvelles mesures

**Pages 13 et 14**

Compte pénibilité : les nouveaux référentiels de branche

**Pages 14**

Réintégration après nullité du licenciement : quid des congés ?

**Pages 15 et 16**



## **EN BREF**

**Pages 17 à 20**



## **AGENDA**

**Pages 21 à 23**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 612 Juillet / Août 2017.** 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 2017

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



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Les SPE : sociétés pluri-professionnelles d'exercice

**Les professionnels du droit et du chiffre peuvent désormais se regrouper au sein de sociétés pluri-professionnelles d'exercice.**

On se souvient qu'une ordonnance du 31 mars 2016, prise en application de la fameuse loi « Macron » du 6 août 2015, avait créé une nouvelle forme de société : la société pluri-professionnelle d'exercice (SPE). Rappelons que la SPE a pour objet l'**exercice au sein d'une même structure de plusieurs professions libérales réglementées**, à savoir celles d'avocat, d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, de commissaire-priseur judiciaire, d'huissier de justice, de notaire, d'administrateur ou de mandataire judiciaire, de conseil en propriété industrielle et d'expert-comptable.

Mais en pratique, la faculté de constituer des sociétés de ce type était subordonnée à la publication d'un décret général d'application, ainsi que de décrets propres à chacune des professions concernées. C'est désormais chose faite. Depuis le 8 mai dernier, les professionnels du droit et du chiffre peuvent donc constituer entre eux une SPE et y exercer en commun l'exercice de leur profession respective.

### Une société de toute forme

Rappelons qu'une SPE peut revêtir la forme d'une société d'exercice libéral (Sel), d'une société civile ou d'une société commerciale (SARL, SAS, SA), mais pas celle d'une société conférant à ses membres la qualité de commerçant (société en nom collectif, société en commandite). Elle doit comprendre, parmi les associés, au moins un membre de chacune des

professions qu'elle exerce et qui constitue son objet social. L'ensemble du capital et des droits de vote d'une SPE doit être détenu par des personnes physiques exerçant l'une des professions exercées en commun dans la société ou par des sociétés dont le capital et les droits de vote sont détenus en totalité par ces personnes physiques.

Sans entrer dans le détail des dispositions techniques qu'il introduit, le décret récemment paru précise les règles de constitution, de fonctionnement et de liquidation de la SPE (nomination et inscription, obligation d'information des autorités compétentes, cessation d'exercice d'une profession par la société ou par un associé, perte de la qualité d'associé, suspension ou retrait d'agrément, liquidation), les modalités selon lesquelles les professionnels exercent leur activité au sein de la société (contrat conclu avec le client), la nature des contrôles dont la société fait l'objet par les ordres et les autorités administratives, les contraintes en matière de tenue de la comptabilité et de présentation des comptes et enfin les obligations en termes d'assurance.

**Precision** : par dérogation à la règle de l'unanimité normalement exigée dans ce cas, la décision des associés d'une société civile professionnelle (SCP) de la transformer en SPE (ou de la faire participer à la constitution d'une SPE) sera prise à la majorité des  $\frac{3}{4}$  des voix (à la majorité des  $\frac{2}{3}$  pour les sociétés d'avocats à la Cour de cassation et au Conseil d'État), combinées, dans le cas d'une société d'huissiers de justice, à une condition de part du capital détenue.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Assouplissement du fonctionnement des sociétés commerciales

**Le fonctionnement des SARL, des SAS et des sociétés anonymes se trouve désormais allégé par un certain nombre de mesures.**

On se souvient qu'une loi du 9 décembre 2016 (la loi dite « Sapin 2 ») avait allégé un certain nombre de règles relatives au fonctionnement des sociétés commerciales. Une récente ordonnance, prise en application de cette loi, est venue apporter des précisions en la matière.

## Dépôt de projets de résolution ou de points par les associés de SARL

Lorsqu'ils détiennent au moins 5 % des parts sociales, un ou plusieurs associés d'une SARL pourront désormais faire inscrire à l'ordre du jour des assemblées des points ou des projets de résolution qui seront portés à la connaissance des autres associés. Et attention, les statuts ne pourront pas priver les associés de l'exercice de ce droit.

**À noter :** cette faculté ne pourra être utilisée qu'à compter de la parution d'un décret précisant les conditions dans lesquelles elle devra, en pratique, être mise en œuvre (délai, formalisme, motivation de la demande, etc.).

## Simplification du régime des conventions réglementées dans les SASU

À l'instar des conventions conclues directement (ou par personne interposée) entre une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) et son président (ou l'un de ses dirigeants), les conventions réglementées conclues entre une SASU et son associé unique qui n'est pas dirigeant (ou, si cet associé unique est une société, la

société qui la contrôle) devront seulement être mentionnées sur le registre des décisions. Elles ne donneront donc plus lieu à l'établissement d'un rapport spécial du commissaire aux comptes (ou du président de la société en l'absence de commissaire aux comptes), comme c'était le cas jusqu'alors.

## Adoption et modification des clauses d'agrément dans les SAS

Dans les sociétés par actions simplifiées (SAS), l'adoption ou la modification dans les statuts d'une clause soumettant les cessions d'actions à l'agrément préalable de la société ne requièrent plus l'unanimité. En effet, une telle clause ne peut désormais être adoptée ou modifiée que par une décision prise collectivement par les associés dans les conditions et formes prévues par les statuts.

## Recours à la visioconférence lors des assemblées de société anonyme

Les sociétés anonymes (non cotées) pourront dorénavant prévoir dans leurs statuts que les assemblées générales d'actionnaires, ordinaires ou extraordinaires, seront tenues exclusivement par visioconférence ou par des moyens de télécommunication. Sachant que, pour chaque assemblée générale, un ou plusieurs actionnaires représentant au moins 5 % du capital pourront s'opposer au recours à ce procédé.

**À noter :** là encore, cette disposition n'entrera en vigueur qu'à compter de la publication d'un décret qui en précisera les conditions d'application.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Offres de placements atypiques : autorisation préalable de l'autorité des marchés financiers

**Les sociétés qui souhaitent proposer des placements atypiques doivent désormais déposer un dossier auprès de l'Autorité des marchés financiers.**

Dans un contexte de faiblesse des taux d'intérêt, certains épargnants sont à la recherche de placements rémunérateurs. Pour combler leurs attentes, des sociétés proposent des offres de produits dont les supports d'investissement sont peu communs. Il peut s'agir, par exemple, de vins, de manuscrits anciens, de timbres, de centrales photovoltaïques, de métaux rares, de diamants, etc. Toutefois, l'Autorité des marchés financiers (AMF) ne voit pas d'un très bon œil le développement de ces placements dits « atypiques ». En effet, elle constate, depuis plusieurs années maintenant, que certains de ces produits dans lesquels des particuliers investissent se révèlent être des arnaques.

**À noter :** selon un sondage réalisé fin 2015 par l'institut CSA pour l'AMF, 5 % des Français ayant investi dans ce type de placements estiment avoir été victimes d'une arnaque.

Face à ce phénomène, le gendarme de la bourse a émis de nombreuses alertes sur le sujet auprès des pouvoirs publics. Et ces derniers, à l'occasion de la loi Sapin II du 9 décembre 2016, ont décidé

d'étendre ses pouvoirs de contrôle : les sociétés qui souhaitent proposer des placements atypiques doivent désormais déposer un dossier auprès de l'AMF afin d'obtenir une autorisation préalable et un numéro d'enregistrement.

Afin de mettre en œuvre ce nouveau dispositif, l'Autorité des marchés financiers a modifié récemment son règlement général et adopté une instruction indiquant notamment les moyens dont doivent disposer les intermédiaires pour pouvoir prétendre à la commercialisation de placements atypiques. Concrètement, pour obtenir une autorisation préalable de l'AMF, le candidat doit déposer un dossier accompagné d'un certain nombre de pièces permettant de vérifier son honorabilité (extrait de casier judiciaire), son expérience et sa compétence, ses moyens financiers et humains et la souscription d'une assurance de responsabilité civile professionnelle. À l'issue de l'instruction, l'AMF décide ou non d'apposer son visa et de délivrer un numéro d'enregistrement.

**Conseil :** l'épargnant souhaitant investir dans un placement atypique a tout intérêt à vérifier auprès de l'AMF que le démarcheur a été autorisé à commercialiser ce type de produit. Ce dernier devant indiquer son numéro d'enregistrement dans toute communication.

## La faute de gestion du dirigeant de société en liquidation judiciaire

**Le dirigeant d'une société mise en liquidation judiciaire ne peut voir sa responsabilité engagée pour insuffisance d'actif qu'au regard de sa gestion antérieure à l'ouverture de la procédure collective.**

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, la responsabilité de son dirigeant peut être recherchée lorsqu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à son insuffisance d'actif (c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ses créanciers). Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut alors être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

**Étant précisé que seules les fautes de gestion commises avant l'ouverture de la procédure collective peuvent être retenues à l'encontre du dirigeant.** Ce principe vient d'être réaffirmé par la Cour de cassation dans une affaire où le liquidateur d'une société avait engagé la responsabilité de son dirigeant pour insuffisance d'actif en lui reprochant

d'avoir consenti sans explication, au cours de la procédure de redressement ayant précédé la mise en liquidation judiciaire, un abandon de créance au profit d'une entreprise et d'avoir accordé, après la liquidation judiciaire, un avoir non motivé en faveur d'une autre entreprise. En vain donc.

**Précision :** désormais, une simple négligence ne peut plus être retenue à l'encontre d'un dirigeant pour mettre en jeu sa responsabilité et lui faire payer personnellement une partie des dettes de la société.

## La vignette anti-pollution automobile CRIT'Air 2017

**Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, le conducteur qui ne possèdera pas de certificat de qualité de l'air sera passible d'une amende pouvant atteindre les 180 €.**

### Introduction

**A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017**, le fait de circuler dans une zone à circulation restreinte (comme ce sera le cas à Paris, par exemple), sans la vignette CRIT'Air collée sur son par-prise, ou bien avec une vignette de couleur interdite de circulation pour cause de pollution, sera passible d'une **amende forfaitaire de 68 €**. L'amende minorée est de 45 €, et en cas de paiement en retard, elle sera majorée pour atteindre **180 €**, prévoit le décret (n°2017-782) du 5 mai 2017.

Le pollution de l'air notamment en ville, engendrant de plus en plus de problématiques de santé (maladies respiratoires et cardio-vasculaires) outre les difficultés de circulation, le ministère de l'environnement a décidé en juin 2015 de faciliter l'**identification des véhicules en fonction de leur classe de pollution**. Il s'agit d'une sorte de compromis entre l'ancienne pastille verte et le projet de création de ZAPA (zones d'actions priori-

taires pour l'air). Son objectif est de réduire le nombre de véhicules automobiles en circulation les jours de dépassement des seuils d'alerte à la pollution et de faciliter la circulation des véhicules neufs **immatriculés depuis moins de 6 ans**.

En vigueur à partir du 15 janvier 2017, le certificat qualité de l'air se décline en 6 niveaux de pollution (du moins au plus polluant) afin de constituer un droit de circuler y compris les jours de pic de pollution.

Le classement du véhicule se fait en fonction :

- de la date de 1<sup>ère</sup> immatriculation de la voiture particulière ;
- et de l'énergie grâce à laquelle la voiture fonctionne (100 % électrique, essence et autre, ou diesel).

Concernant les 2 roues, véhicules utilitaires légers, poids lourds bus et autocars, le principe est le même avec des dates d'entrée en vigueur des normes EURO différentes.

### Dans quelles villes CRIT'Air est-il obligatoire en 2017 ?

Le certificat CRIT'Air n'est pas obligatoire pour circuler le France, mais il le devient pour circuler dans certaines agglomérations frappées par la



pollution. Les villes concernées par la vignette CRIT'Air sont celles où des arrêtés locaux sont pris (par exemple à Paris).

## Qu'est ce qu'une zone de circulation restreinte en ville ?

Certaines collectivités ont la possibilité d'instaurer des zones de circulation restreintes (ZCR) pour les véhicules les plus polluants dans le but d'améliorer la qualité de l'air. A titre indicatif, seront en 2017 des ZCR, normalement les anciennes ZAPA, c'est-à-dire : **Paris, Saint-Denis, Clermont-Ferrand, Nice, Grenoble, Lyon, Aix en Provence et Bordeaux.**

Il s'agit de copier le dispositif mis en place depuis plusieurs années dans plus de 200 villes européennes, dont Londres et Berlin, et qui a permis de réduire :

- les concentrations en dioxyde d'azote de l'ordre de 1 à 10 %
- les concentrations en particules PM10 jusqu'à 12 % de réduction moyenne annuelle et jusqu'à 16 jours de dépassement de la valeur limite journalière évités.

Le dispositif permet dès 2017 aux automobilistes disposant d'une **couleur de la pastille claire** :

- **de circuler** dans les zones de circulation restreinte (pour les véhicules électriques et de classe 1, 2 ou 3),
- de bénéficier des modalités de **stationnement** favorables (tarifs gratuits ou gratuité pour les véhicules électriques),
- d'obtenir des conditions de **circulation privilégiée** (les véhicules électriques peuvent circuler dans les voies réservées aux bus).

Les critères et des règles de circulation en fonction du niveau de la pastille sont prises individuellement par chaque Maire, précise le communiqué du ministère.

**Les véhicules ne disposant pas de la pastille** sont réputés par défaut polluants, donc appartenant à la catégorie la plus élevée de pollution, laquelle doit connaître plusieurs fois dans l'année une interdiction de circulation. En cas de restriction de circulation, le véhicule non équipé d'une pastille CRIT'Air sera passible d'une contravention.

## Comment obtenir le certificat auto CRIT'Air ?

Le demande d'obtention du certificat se fait **par internet** via un **téleservice CRIT'Air** connecté au système d'immatriculation des véhicules (SIV). Il sera expédié à l'adresse qui figure sur la carte grise du véhicule.

Pour ceux qui n'ont pas encore acquis la vignette, le fait de présenter le justificatif de commande exonère du paiement de l'amende, pendant les 30 jours qui suivent la commande.

## Combien coûte la vignette CRIT'Air ?

Ce certificat était gratuitement délivré pour toute demande effectuée du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2016. Une fois acquis, il est valable plusieurs années.

Pour les demandes formulées en 2017, il en coûte **4,18 € par certificat**. Pour les flottes de véhicules professionnels de 50 véhicules et plus, un espace Pro existe pour faciliter la démarche administrative.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Véhicules de l'entreprise : les règles fiscales à connaître

Lors de l'acquisition d'un nouveau véhicule, les entreprises se doivent de connaître les règles, en particulier fiscales, à prendre en compte et, plus largement, les diverses dispositions qui trouvent à s'appliquer dans la gestion au quotidien des véhicules professionnels mis à disposition de leur dirigeant et salariés.

### Déduction des frais d'achat et de fonctionnement

Les frais d'achat et de fonctionnement des véhicules de l'entreprise sont, en principe, déductibles du résultat imposable.

Premier point important à maîtriser en termes de fiscalité : les frais d'achat des véhicules de l'entreprise sont déductibles du résultat imposable. Ainsi, lorsque votre entreprise acquiert un véhicule, elle peut, en principe, l'amortir en mode linéaire sur **5 ans**. Sachant toutefois que pour les voitures particulières, la déduction fiscale de l'amortissement est exclue pour la fraction du prix d'acquisition supérieure à 18 300 €. Ce plafond tombant à 9 900 € pour les voitures les plus polluantes, mais remontant à 20 300 € pour les voitures hybrides rechargeables et à 30 000 € pour les voitures électriques. Les voitures indispensables à l'activité de l'entreprise (taxis, ambulances...) ne sont, en revanche, pas concernées par cette limitation. Quant aux charges de fonctionnement, telles que les dépenses d'entretien, de carburant, de réparation ou d'assurance, elles sont déductibles sans limitation, et ce pour tous les véhicules, dès lors qu'elles sont engagées dans l'intérêt de l'entreprise.

### Déduction de la TVA

La déductibilité de la TVA sur le prix acquisition, les frais d'entretien et de réparation ainsi que sur le carburant obéit à des règles spécifiques.

De même, vous n'êtes pas sans savoir que la TVA sur le prix d'acquisition et sur les frais d'entretien et de réparation de certains véhicules est récupérable par l'entreprise. Tel est le cas **pour les véhicules utilitaires** (camion, camionnette...), mais **malheureusement pas pour les voitures particulières**, sauf exceptions (taxis, véhicules sanitaires légers, auto-écoles...).

Concernant la TVA sur le carburant, si elle est déductible en totalité pour les véhicules utilitaires fonctionnant au gazole ou au super-éthanol E85, elle n'est récupérable qu'à hauteur de 80 % lorsqu'il s'agit de voitures particulières. En revanche, quel que soit le type de véhicule, la TVA est déductible à hauteur de 100 % pour le GPL, le GNV ou l'électricité. À noter que jusqu'à présent, la TVA sur l'essence n'était jamais récupérable. **Mais par souci de neutralité, le régime fiscal de l'essence sera progressivement (sur 5 ans) aligné sur celui du gazole.** Ainsi, en 2017, la TVA sur l'essence consommée par les voitures particulières devient déductible à hauteur de 10 %.

### Les autres incidences fiscales

Le coût de la taxe sur les véhicules de sociétés et les avantages liés aux véhicules propres doivent également être pris en compte.

#### Taxe sur les véhicules de sociétés

Fiscalité toujours, les sociétés doivent, chaque année, acquitter la taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) à raison des voitures particulières qu'elles utilisent et possèdent en France, sauf exceptions (taxis, par exemple). Deux composantes étant prises en compte dans le calcul de cette taxe, les émissions de CO2 ou les chevaux fiscaux du véhicule d'une part, le carburant utilisé d'autre part.

Les véhicules utilitaires sont, quant à eux, exclus de la TVS.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Avantages fiscaux des véhicules « propres »

On l'a vu, le plafond de déduction fiscale de l'amortissement est revalorisé pour les voitures hybrides rechargeables et les voitures électriques. Si vous envisagez d'acquérir un véhicule pour votre entreprise, vous avez donc peut-être intérêt à faire le choix d'un véhicule non polluant. Sans compter qu'un **suramortissement de 40 %** peut être appliqué aux véhicules utilitaires légers propres acquis jusqu'au 31 décembre 2017. Autre avantage, les véhicules hybrides et ceux combinant l'essence à du GNV ou à du GPL émettant moins de 110 g de CO<sub>2</sub>/km sont exonérés de la 1<sup>re</sup> composante de la TVS pendant 8 trimestres tandis que les véhicules électriques sont exonérés de façon permanente de la 2<sup>de</sup> composante.

## Gérer les aléas liés à l'attribution d'un véhicule

La mise à disposition d'un véhicule à un salarié peut entraîner certaines conséquences sur votre entreprise, notamment en cas d'infractions au Code de la route ou d'accident de la circulation.

Dans un tout autre registre, vous savez qu'il appartient au salarié d'assumer les conséquences des infractions au Code de la route qu'il commet au volant d'un véhicule de l'entreprise. Mais attention, lorsqu'il n'est pas interpellé, c'est vous, en tant qu'employeur, qui recevez l'avis de contravention. Dans cette situation, si la carte grise du véhicule est établie au nom de la société, vous devez transmettre à l'administration l'identité du salarié. Cette formalité vous incombe dès lors qu'un salarié a commis l'une des 11 infractions listées par la loi parmi lesquelles figurent les excès de vitesse. Et attention, à défaut de remplir cette obligation, vous êtes passible d'une amende pouvant s'élever à 750 € (3 750 € pour une société).

**À savoir :** un retrait de permis de conduire ne peut, quant à lui, justifier le licenciement disciplinaire d'un salarié que s'il est consécutif à une infraction commise pendant le temps de travail et

*révélant un manquement à ses obligations contractuelles (conduite en état d'ivresse, notamment).*

Par ailleurs, lorsqu'un accident de la circulation implique un véhicule de l'entreprise, le salarié qui le conduisait ne saurait être tenu de supporter le coût des réparations ou de la franchise d'assurance. Et ce, même s'il a commis une erreur de conduite. En effet, seule une faute lourde du salarié, c'est-à-dire commise avec l'intention de nuire à son employeur, est susceptible d'engager sa responsabilité pécuniaire.

## Assurance des véhicules

**Les entreprises doivent assurer leurs véhicules pour couvrir les dommages causés aux tiers, mais elles peuvent aussi opter pour une assurance « tous risques ».**

Autre contrainte, comme tout un chacun, les entreprises ont évidemment l'obligation d'assurer leurs véhicules pour couvrir les dommages causés aux tiers. En revanche, cette assurance, dite « responsabilité civile », ne couvre ni le conducteur, ni le responsable de l'accident, ni les dégâts subis par le véhicule assuré. L'entrepreneur qui souhaite bénéficier d'autres garanties en cas d'accident dans lequel l'un de ses véhicules serait impliqué (indemnisation du conducteur, dégâts subis par le véhicule, assistance juridique, remorquage...) devra donc opter pour une assurance « tous risques ».

Étant précisé que les véhicules de l'entreprise peuvent être assurés un à un ou de manière groupée dans le cadre d'un contrat de flotte. Ce dernier type de contrat, proposé au-delà de 3 véhicules, permettant de simplifier la gestion de la couverture assurantielle.

## Les autres cas d'utilisation d'un véhicule

*L'utilisation de son véhicule personnel ou d'un véhicule de fonction à titre privé entraîne des conséquences pour l'entreprise et le salarié.*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Usage du véhicule personnel

Lorsque les salariés et les dirigeants de l'entreprise utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels, les frais qu'ils engagent à ce titre peuvent être remboursés par l'entreprise selon les barèmes publiés par l'administration fiscale. Ces indemnités sont alors exonérées d'impôt sur le revenu et de charges sociales. Sachant que les véhicules personnels sont soumis à la TVS lorsque le kilométrage remboursé par la société excède 15 000 km. Et attention, très souvent, quand un salarié utilise son propre véhicule pour effectuer ponctuellement des déplacements professionnels, il n'est pas assuré

pour couvrir les risques qui en découlent. Aussi l'entreprise doit-elle prendre soin de souscrire un contrat « auto-mission » qui viendra se substituer au contrat d'assurance du collaborateur dans cette situation.

## Usage privé d'un véhicule de fonction

La possibilité pour un salarié d'utiliser un véhicule de fonction à des fins personnelles en dehors de son temps de travail constitue un **avantage en nature**. Cet avantage est donc soumis à l'impôt sur le revenu côté salarié, mais également aux cotisations sociales salariales et patronales. À ce titre, il doit obligatoirement figurer sur les feuilles de paie remises au salarié.

# Chèque volé ou sans provision : comment récupérer la TVA ?

**L'administration fiscale rappelle les justifications qu'un commerçant doit fournir pour obtenir la restitution de la TVA lorsqu'il a été réglé au moyen d'un chèque volé ou sans provision.**

Lorsqu'un commerçant découvre qu'il a été payé par un client au moyen d'un chèque volé ou sans provision, il peut, sous certaines conditions, récupérer la TVA qu'il a déjà reversée à l'administration fiscale.

**À noter :** cette restitution s'opère soit par voie d'imputation sur la déclaration de TVA, soit, à défaut, par le biais d'un remboursement sur demande du commerçant.

Pour cela, il doit démontrer que la créance correspondante au chèque impayé est devenue **définitivement irrécouvrable**. Une telle preuve étant apportée en cas d'échec des poursuites mises en œuvre contre son client. Ainsi, la récupération de la TVA intervient, en principe, lorsque le commerçant est autorisé à inscrire la créance en compte de charge définitif.

**Précision :** le simple défaut de recouvrement de la créance à son échéance ne suffit pas à prouver son caractère irrécouvrable, ni la constatation d'une provision pour dépréciation de la créance.

À ce titre, l'administration fiscale vient de rappeler les justifications à fournir. En pratique, le commerçant doit établir qu'il a été réglé au moyen d'un chèque volé, par le biais d'un dépôt de plainte par exemple, ou qu'il a exercé toutes les voies de recours prévues par la loi en cas de chèque sans provision (relance, injonction de payer...).

En outre, il doit, le cas échéant, envoyer au client un duplicata de la facture initiale avec les indications réglementaires requises, à savoir le prix net et le montant de la TVA correspondante, complétées, en caractères très apparents, de la mention suivante :

« Facture demeurée impayée pour la somme de ... € (prix net) et pour la somme de ... € (TVA correspondante) qui ne peut faire l'objet d'une déduction (article 272 du CGI) ».

**Précision :** si le client a disparu, l'entreprise est dispensée de cette formalité.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Particuliers : comment imputer les moins-values sur titres ?

### Le contribuable ne peut pas choisir l'année d'imputation des moins-values de cession de titres.

Les plus-values de cession de titres de sociétés réalisées par les particuliers sont normalement soumises au barème progressif de l'impôt sur le revenu, après application, le cas échéant, d'un abattement pour durée de détention.

**À noter :** l'abattement est en principe fixé à 50 % lorsque les titres sont détenus depuis au moins 2 ans et moins de 8 ans et à 65 % pour une détention d'au moins 8 ans. Cet abattement peut être renforcé, notamment en faveur d'un dirigeant de PME qui cède les titres de sa société pour prendre sa retraite. Le taux est alors de 50 % pour une détention comprise entre 1 an et moins de 4 ans, de 65 % entre 4 ans et moins de 8 ans et de 85 % à partir de 8 ans.

Lorsqu'un contribuable dispose de moins-values de même nature subies au cours de la même année ou en report, il doit les imputer sur ses plus-values,

avant application de l'abattement. Ce contribuable étant libre d'imputer les moins-values pour le montant et sur les plus-values de son choix.

**En pratique :** cette liberté permet au contribuable ayant réalisé plusieurs plus-values d'utiliser en priorité celles ne bénéficiant pas d'abattements ou ouvrant droit aux taux les moins élevés.

À ce titre, le ministre de l'Économie et des Finances vient de préciser que le contribuable ne peut pas, en revanche, choisir l'année d'imputation de ses moins-values. En d'autres termes, il ne peut pas garder en stock des moins-values pour les reporter alors que des plus-values demeurent. Il est donc tenu d'utiliser la totalité de ses moins-values à hauteur des plus-values disponibles.

**Précision :** selon l'administration fiscale, les moins-values de l'année s'imputent en priorité, suivies des moins-values en report en commençant par les plus anciennes.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Se former pour les négociations collectives

### Pour améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprise, les employeurs ont la possibilité de participer à une formation.

Pour favoriser la mise en place du dialogue social et la conclusion d'accords au niveau de l'entre-

prise, la loi Travail du 8 août 2016 a instauré une formation au profit des employeurs. Et ce, afin qu'ils acquièrent des connaissances techniques sur les thèmes abordés lors des négociations collectives. Les conditions d'application de ce dispositif viennent d'être précisées par décret.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**À noter :** cette mesure bénéficie également aux salariés, aux représentants des salariés et des employeurs, aux magistrats, etc...

(Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise).

**À savoir :** les salariés peuvent suivre une formation sur le dialogue social dans le cadre soit du congé de formation économique, sociale et syndicale, soit du plan de formation.

## Qui est concerné par la formation ?

Quel que soit leur statut (artisan, commerçant, professionnel libéral...), tous les employeurs peuvent participer à une formation sur le dialogue social. Cette formation devant nécessairement être commune, c'est-à-dire regrouper des employeurs et des salariés, ou leurs représentants respectifs, sur un même site.

## Qui prend en charge la formation ?

Les formations suivies par les travailleurs indépendants, les professionnels libéraux et les membres de professions non salariés sont financées par les fonds d'assurance formation de non-salariés. Ainsi, par exemple, les commerçants et les dirigeants non salariés du commerce, de l'industrie et des services verront leur formation prise en charge par l'Agefice

## Quel est le contenu de la formation ?

Il appartient à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de définir, via un cahier des charges, les thématiques abordées lors de la formation. Ces thématiques devant porter, en particulier, sur les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique.

**En complément :** les entreprises et les branches professionnelles peuvent prévoir elles-mêmes, par le biais d'un accord collectif, le contenu de formations communes sur le dialogue social, les modalités de leur financement et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées.

# Contribution d'assurance chômage : des changements au 1<sup>er</sup> octobre

**La nouvelle convention d'assurance chômage comporte diverses modifications à la contribution d'assurance chômage applicable sur les rémunérations des salariés.**

Le 14 avril dernier, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention d'assurance chômage qui entrera en vigueur au **1<sup>er</sup> octobre prochain.**

## Une contribution exceptionnelle et temporaire

L'assurance chômage est financée par une contribution dont le taux est actuellement fixé à 6,40 %

dont 4 % dus par l'employeur et 2,40 % par le salarié. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, il sera mis à la charge exclusive des employeurs une contribution supplémentaire de 0,05 %.

**Précision :** cette contribution, qui cessera de s'appliquer au plus tard au 30 septembre 2020, devrait, selon le Medef, être intégralement compensée par une baisse de la cotisation AGS.

## La fin de la surtaxation des CDD courts

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, la part patronale de la



contribution d'assurance chômage est majorée pour certains contrats à durée déterminée (CDD) de très courte durée. Ainsi, elle s'élève à :

- 7 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 4,5 % pour tout recours à un CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Au 1<sup>er</sup> octobre, cette majoration sera supprimée pour les CDD conclus en raison d'un accroissement temporaire d'activité. Une suppression qui devrait intervenir au 1<sup>er</sup> avril 2019 pour les CDD d'usage.

## Une exonération de contribution en moins

Les employeurs bénéficient actuellement d'une exonération de la part patronale de la contribution d'assurance chômage lorsqu'ils embauchent en contrat à durée indéterminée (CDI) un jeune de moins de 26 ans. Cette exonération, qui ne vaut que si le CDI se poursuit au-delà de la période d'essai, est temporaire puisqu'elle dure 3 mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés et 4 mois pour les autres. **Cet avantage sera supprimé au 1<sup>er</sup> octobre.**

## Travail saisonnier : de nouvelles mesures

**Pour lutter contre la précarité du travail saisonnier, l'ancienneté et le droit à reconduction du contrat des travailleurs saisonniers sont désormais mieux encadrés.**

Afin d'améliorer le statut des travailleurs saisonniers, la loi Travail du 8 août 2016 a incité les branches professionnelles à engager des négociations sur la prise en compte de leur ancienneté et sur les modalités de reconduction de leur contrat de travail.

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche conclu sur ces thèmes, les employeurs doivent appliquer les règles fixées dans le Code du travail et applicables depuis le 7 mai dernier.

**Précision :** ces mesures s'appliquent uniquement dans 17 branches professionnelles au sein desquelles le travail saisonnier est particulièrement développé. Sont ainsi concernés, par exemple, les hôtels, cafés, restaurants, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, les commerces d'articles de sports et d'équipement de loisirs ou encore les transports routiers et activités auxiliaires de transports.

## L'ancienneté des travailleurs saisonniers

Pour calculer l'ancienneté d'un travailleur saisonnier, il convient de cumuler les durées des contrats de travail successifs dont il a bénéficié auprès d'une même entreprise. Et sont désormais considérés comme successifs les contrats de travail conclus sur une ou plusieurs saisons au sein de la même entreprise, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

**Exemple :** le travailleur qui exécute un CDD de 3 mois et qui, la saison suivante, signe un nouveau CDD de 2 mois chez le même employeur, cumule une ancienneté de 5 mois dans l'entreprise.

## Le droit à reconduction du contrat saisonnier

Tout d'abord, l'employeur doit informer le travailleur en contrat saisonnier, et ce avant son terme,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

des conditions de reconduction de ce contrat.

Sachant que le travailleur bénéficie de la reconduction de son contrat **dès lors qu'il a effectué au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives** et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec sa qualification.

**Lorsque ces deux conditions sont réunies**, l'employeur a l'obligation, sauf « motif dûment fondé », d'aviser le travailleur qu'il peut prétendre à la reconduction de son contrat. Étant précisé que cette information, tout comme celle relative aux conditions de reconduction du contrat, peut être effectuée par tout moyen, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Compte pénibilité : les nouveaux référentiels de branche

**Neuf référentiels de branche viennent d'être publiés, sur lesquels les employeurs peuvent s'appuyer pour déterminer si leurs salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité.**

Le compte pénibilité permet au salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (travail de nuit, manutention manuelle de charges, environnement bruyant...) de cumuler des points échangeables contre le financement d'une formation professionnelle, d'un passage à temps partiel sans perte de salaire ou d'un départ anticipé à la retraite.

À cette fin, l'employeur doit, tous les ans, déclarer les facteurs de risques auxquels ses salariés ont été exposés au-delà des seuils fixés par décret. Pour cela, il doit donc évaluer l'exposition de chaque salarié à ces facteurs de risques en tenant compte de ses conditions habituelles de travail.

Toutefois, pour simplifier cette tâche qui peut être ardue pour certains facteurs, l'employeur peut se reporter aux postes, métiers ou situations de travail définis par des référentiels professionnels de branche homologués par arrêté et en vigueur pour 5 ans.

**Les 4 premiers référentiels de branche**, homologués en décembre 2016, concernent le commerce de gros et international, les poissonniers écaillers, le négoce de bois et des matériaux de construction et, enfin, la distribution, location, maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de manutention et de parcs et jardins.

**Depuis début mai, 9 référentiels supplémentaires s'appliquent à plus de 600 000 salariés.**

Ils ont été élaborés par l'Union nationale des entreprises du paysage, l'Union professionnelle des entreprises du commerce à distance, la Fédération professionnelle des entreprises de l'eau, la Fédération des services énergie environnement, la Chambre syndicale de la désinfection, désinsectisation et dératation, l'Union syndicale des employeurs de la branche de l'aide à domicile, la Fédération des entreprises de la beauté, l'Union sport & cycle (équipements sportifs) et, enfin, l'Union nationale des entreprises de coiffure et le Conseil national des entreprises de coiffure.

Les employeurs appartenant à ces 13 branches peuvent s'aider de ces référentiels pour déterminer si leurs salariés sont ou non exposés à des facteurs de risques professionnels du compte pénibilité. **Par conséquent, ils ne sont plus contraints de procéder à une analyse des conditions de travail de chacun de leurs salariés.**

**Important :** en cas de contentieux, les employeurs appliquant ces outils collectifs pour évaluer l'exposition de leurs salariés sont présumés être de bonne foi et ne peuvent pas se voir appliquer les pénalités liées à l'inexactitude de ces évaluations.

Les référentiels de branche sont disponibles sur le site du ministère du Travail, rubrique Santé au travail, puis Prévention des risques, puis Prévention de la pénibilité.





## Réintégration après nullité du licenciement : quid des congés ?

En cas de licenciement nul et de réintégration du salarié licencié, la période d'éviction ouvre droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction, le salarié ne peut bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période.

### Les cas de nullité de licenciement

Le juge ne peut annuler un licenciement que dans les cas expressément prévus par la loi ou dans l'hypothèse de la violation d'une liberté fondamentale. Il s'agit, entre autres, des licenciements :

- discriminatoires ou prononcés suite à une action en justice du salarié fondée sur l'interdiction des discriminations (c. trav. art. L 1132-1 à L 1132-4) ;
- prononcés en méconnaissance de la protection accordée aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (c. trav. art. L 1226-13) ;
- prononcés en méconnaissance de la protection accordée aux représentants du personnel et syndicaux ainsi qu'aux candidats aux élections professionnelles (c. trav. art. L2411-3 ; L 2411-5 ; L 2411-8 ; L 2411-10) ;
- prononcés en méconnaissance des règles protectrices de la maternité (c. trav. art. L1225-4 ; L 1225-4-1 et L 1225-5 ;
- prononcés en l'encontre d'un lanceur d'alerte du fait de l'alerte ;

### Les sanctions de la nullité du licenciement

#### La réintégration du salarié

La nullité du licenciement, quel qu'en soit le motif,

entraîne de plein droit la réintégration sur demande du salarié. La réintégration s'impose à l'employeur, sauf impossibilité matérielle.

La liquidation de l'entreprise constitue une impossibilité matérielle à la réintégration.

En revanche, il n'y a pas d'impossibilité matérielle lorsque les fonctions du salarié devant être réintégré ont été confiées à un prestataire extérieur.

Le salarié réintégré a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration.

Les revenus de remplacement et les rémunérations perçus pendant cette période doivent être déduits de ce versement, sauf lorsque le licenciement est déclaré nul pour cause de discrimination (ex. : grève, activité syndicale, état de santé) ou qu'il est déclaré nul en raison de la violation du statut protecteur d'un salarié protégé (à savoir, licenciement sans autorisation administrative). Dans ce dernier cas, le salarié peut cependant être condamné à rembourser les allocations de chômage à Pôle Emploi.

#### Le droit à indemnité en cas de défaut de réintégration

Si le salarié ne demande pas sa réintégration ou si celle-ci est jugée matériellement impossible, il peut obtenir :

- les indemnités de rupture : indemnités de licenciement (indemnité légale ou conventionnelle), indemnités de préavis ;
- en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement, la réparation du préjudice lié à cette irrégularité soit par une indemnité distincte, soit par une somme comprise dans l'évaluation globale du préjudice résultant de la nullité du licenciement ;
- des dommages-intérêts réparant l'intégralité du





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant, souverainement apprécié par les juges du fond, est au moins égal à 6 mois de salaire quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Si la nullité du licenciement est due à une absence ou à la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, ce minimum peut être au moins égal aux 12 derniers mois de salaire si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté, ou à la réparation du préjudice subi s'il a moins de 2 ans d'ancienneté.

### **Le sort des congés payés que le salarié aurait pu percevoir durant son exclusion**

La question s'est posée dans l'arrêt du 11 mai 2017 de savoir si un salarié dont le licenciement est annulé et qui est réintégré dans l'entreprise peut obtenir le report des congés qu'il aurait dû acquérir pendant la période d'éviction et qu'il n'a pas pu prendre par la faute de l'employeur.

Dans l'arrêt commenté, un salarié en contrat à durée déterminée jusqu'au 3 août 2008 est victime d'un accident du travail et est placé en arrêt de travail jusqu'au 4 mars 2009.

En avril 2008, il saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de son CDD en CDI et obtient gain de cause en 2010.

Or entre-temps, l'employeur lui notifie la rupture

de son contrat à l'échéance de celui-ci (3 août 2008). A tort : en mettant fin au contrat de travail pendant l'arrêt de travail du salarié, l'employeur n'a pas respecté la protection attachée aux salariés en accident du travail.

Les juges du fond, dans un précédent jugement, analyse cette rupture en un licenciement et ordonne la réintégration du salarié. La réintégration a eu lieu le 8 septembre 2014.

Si le salarié a bien perçu le rappel des salaires qu'il n'avait pas perçu pendant la période d'éviction, il demande également :

- à bénéficier des jours de congés payés qu'il avait, selon lui acquis, pendant la période durant laquelle le contrat de travail a été rompu ;
- à les reporter dans la mesure où il a été dans l'impossibilité de les prendre par la faute de l'employeur.

Les juges du fond rejettent sa demande. Toutefois, s'ils excluent la possibilité pour le salarié de bénéficier des jours de congés payés demandés, ils lui reconnaissent la possibilité de bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés.

La Cour de cassation ne partage pas totalement cet avis et affirme que **le salarié n'acquiert pas de congés payés pendant la période d'éviction.**

**Il perçoit une indemnité d'éviction destinée à réparer le préjudice subi au cours de cette période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.**



## Travailleurs détachés : la déclaration par internet reportée à l'année prochaine

**Ce n'est finalement qu'à partir de janvier 2018 que l'entreprise française qui fait appel à des travailleurs étrangers détachés devra remplir la déclaration subsidiaire de détachement par voie électronique.**

L'employeur étranger qui détache des salariés en France dans le cadre d'une prestation de services réalisée pour une entreprise française doit, avant le début de cette mission, effectuer une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail.

L'entreprise française qui a recours à ces travailleurs étrangers détachés doit, quant à elle, demander à leur employeur de lui remettre une copie de cette déclaration. Si elle ne reçoit pas ce document, elle doit, dans les 48 heures du détachement, transmettre elle-même une déclaration subsidiaire de détachement à l'inspection du travail.

Il était prévu que cette déclaration subsidiaire soit remplie de manière dématérialisée à compter du 1<sup>er</sup> avril dernier. Finalement, en raison de contraintes techniques, cette transmission par voie électronique ne sera obligatoire qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. En pratique, elle se fera via le téléservice **Sipsi** mis en place par le ministère du Travail. En attendant, la déclaration continue donc d'être effectuée en version papier via le formulaire Cerfa dédié.

---

## Attention à la requalification en CDI de CDD successifs !

**L'employeur qui engage un salarié en CDD pour occuper un poste lié à l'activité normale et permanente de l'association risque sa requalification en CDI.**

Une association dispensant des formations avait conclu avec une formatrice 15 contrats à durée déterminée (CDD) d'usage durant 2 ans et demi. Refusant un 16<sup>e</sup> contrat, la salariée a obtenu en justice la requalification de ces CDD successifs en un contrat à durée indéterminée.

Les juges ont, en effet, relevé que la salariée avait occupé le même poste de manière quasi continue, que ses fonctions correspondaient à l'activité principale de l'association, avaient toujours été les mêmes et n'étaient pas dispersées géographiquement. Les conditions exigées par la convention collective de la formation pour conclure des contrats d'usage n'étaient donc pas réunies et l'emploi de la salariée n'était ni occasionnel, ni temporaire. L'association faisait valoir que le recours aux CDD était justifié car l'activité de la salariée dépendait de marchés publics qu'il était impossible de prévoir à l'avance. Un argument non retenu par les juges.

**Rappel** : un CDD ne peut jamais avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association.

---

## Suppression des juges de proximité au 1<sup>er</sup> juillet 2017

**À quel tribunal devra-t-on s'adresser pour recouvrer un impayé de 4 000 € maximum ?**

Plusieurs fois reportée, la suppression des juges de proximité deviendra effective au 1<sup>er</sup> juillet prochain. Une information qui intéresse tant les particuliers que les professionnels (et les sociétés commerciales) qui, jusqu'à présent, pouvaient s'adresser à ces juridictions pour recouvrer leur créances impayées d'un montant d'au plus 4 000 € contre un particulier, un professionnel libéral, un artisan ou un agriculteur (le tribunal de commerce restant compétent pour les litiges entre commerçants et sociétés commerciales). **Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, ces professionnels devront saisir le tribunal d'instance** qui tranchera les litiges



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

civils portant sur des sommes inférieures à 10 000 €.

Pour **les affaires en cours au 1<sup>er</sup> juillet**, les procédures en cours devant les juridictions de proximité seront transférées aux tribunaux d'instance sans que les justiciables aient à effectuer de formalité.

Pour **les affaires à engager d'ici le 1<sup>er</sup> juillet**, les professionnels qui souhaitent engager une procédure afin de recouvrer une créance d'un montant d'au plus 4 000 € détenue à l'encontre d'un particulier, d'un professionnel libéral, d'un artisan ou d'un agriculteur pourront présenter leur demande devant un juge de proximité (qui soit pourra la traiter avant le 1<sup>er</sup> juillet, soit la transmettra au tribunal d'instance) ou devant le tribunal d'instance (qui la traitera après le 1<sup>er</sup> juillet).

**À noter :** la procédure devant le tribunal d'instance est en elle-même gratuite (mais certains frais peuvent être mis à la charge du justiciable tels que les constats d'huissier ou les expertises). Elle n'impose pas le recours à un avocat.

---

## L'administration d'une association par des mineurs

**Les mineurs peuvent désormais jouer un rôle plus actif au sein d'une association.**

La loi Égalité et Citoyenneté a voulu faciliter l'implication des mineurs au sein d'une association.

Ainsi, un mineur de moins de 16 ans peut, avec l'accord écrit préalable de son représentant légal, créer une association et accomplir les actes utiles à son administration, à l'exception des actes de disposition.

**Précision :** les actes de disposition sont ceux qui engagent le patrimoine de l'association de manière durable et substantielle, comme la vente d'un immeuble.

Un mineur d'au moins 16 ans peut créer librement une association et être chargé de son administration. Toutefois, ses représentants légaux doivent en être informés par une autre personne chargée de l'administration de l'association. Cette information s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard avant la déclaration préalable, avant la déclaration des changements survenus dans l'administration de l'association ou avant le premier acte effectué par le mineur.

Cette lettre doit indiquer notamment le titre, l'objet et le siège social de l'association ainsi que, le cas échéant, la durée du mandat du mineur, sa date de début et sa nature.

Sauf opposition expresse de son représentant, le mineur d'au moins 16 ans peut accomplir seul les actes utiles à l'administration de l'association sauf les actes de disposition. La lettre doit donc préciser le type d'actes que le mineur peut réaliser et ce droit d'opposition.

Enfin, ce courrier doit indiquer que les représentants légaux du mineur peuvent, sur demande, consulter au siège social de l'association notamment les statuts de l'association, son budget prévisionnel de l'exercice en cours et ses états financiers.

---

## Rachat de trimestres de retraite : mise à disposition d'un simulateur en ligne

**L'Assurance retraite met à disposition des assurés un simulateur permettant d'obtenir le coût d'une opération de rachat de trimestres.**

Pour pouvoir prétendre à une pension de retraite à taux plein, il est nécessaire d'avoir atteint l'âge légal requis et surtout de justifier d'un certain nombre de trimestres de cotisations. S'il en manque, les salariés et autres actifs peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres de retraite au titre des années d'études supérieures



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

et des années civiles validées par moins de 4 trimestres. Pour juger de l'opportunité de l'opération, l'Assurance retraite propose sur son site Internet un simulateur de rachat de trimestres. Accessible après identification (compte FranceConnect), cet outil impose à l'assuré de renseigner les périodes qu'il souhaite racheter ainsi que ses revenus annuels bruts des 3 dernières années. Puis, l'assuré sélectionne l'option de rachat : au titre du taux seul ou du taux et de la durée d'assurance. Le simulateur affichant instantanément le coût du trimestre. Léger bémol, il ne communique pas (encore ?) l'incidence de ce rachat sur le montant de la future pension de l'assuré. Un calcul de rentabilité s'impose alors car racheter des trimestres est généralement une opération assez onéreuse.

**Précision :** avec la première option, les trimestres rachetés sont retenus uniquement pour le calcul de la retraite. Avec la seconde option, ils sont pris en compte à la fois pour le calcul du taux et de la durée d'assurance.

À l'issue de la simulation, le site Internet fournit également des informations sur les modalités de paiement des trimestres rachetés et offre la possibilité de télécharger un formulaire de demande de rachat.

---

## Permis de louer : les formulaires sont disponibles

**Le dispositif de lutte contre l'habitat indigne est désormais pleinement opérationnel avec l'arrivée des formulaires de déclaration et de demande d'autorisation.**

Selon les pouvoirs publics, près de 500 000 logements en France métropolitaine et en outre-mer seraient indignes. Aussi, grâce à la loi Alur du 24 mars 2014, les communes (et les établissements de coopération intercommunale) ont désormais la possibilité de définir des secteurs géographiques, voire des catégories de logements ou ensemble immobiliers, pour lesquels la mise en location d'un bien doit faire l'objet d'une déclaration ou d'une autorisation préalable.

**Rappelons que le régime de la déclaration oblige les propriétaires concernés à déclarer à la collectivité publique la mise en location de leur bien (nue ou meublé) dans les 15 jours suivant la conclusion d'un nouveau bail d'habitation.** Le régime d'autorisation préalable de mise en location est, quant à lui, plus contraignant puisqu'il subordonne la conclusion d'un contrat de location à l'obtention d'une autorisation délivrée (dans un délai d'un mois) par la mairie. Une autorisation valable pendant 2 ans à compter de sa délivrance, si le logement n'a pas été mis en location.

Pour que ce dispositif soit pleinement opérationnel, il manquait les formulaires de déclaration ou de demande d'autorisation. Un manque qui vient d'être comblé puisque ces derniers (et leurs notices explicatives) sont désormais disponibles sur [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr).

---

## Pénibilité : les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2017 pour rectifier la déclaration des expositions 2016

À l'occasion de son discours de présentation de la prochaine réforme du droit du travail, le Premier ministre, Edouard Philippe, a annoncé le report au 31 décembre 2017 de la déclaration des salariés exposés en 2016 à des facteurs de pénibilité au travail au-delà des seuils réglementaires.

Rappelons que la déclaration des expositions 2016 devait s'effectuer via la DADS validité 2016 (donc au plus tard le 31 janvier 2017).

Exceptionnellement, pour les expositions constatées en 2016, les employeurs peuvent rectifier leur déclaration jusqu'au 30 septembre 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

C'est donc a priori un délai supplémentaire pour la rectification des déclarations qu'a concédé le Premier ministre, l'échéance du 30 septembre 2017 étant finalement reportée au 31 décembre 2017. À notre sens, cette annonce doit être concrétisée par un décret ou à tout le moins par une circulaire, pour que les entreprises puissent s'en prévaloir avec un minimum de sécurité juridique (portée précise du délai supplémentaire, etc.).

Le report de la date limite de rectification des déclarations constitue le prélude à une réforme plus vaste du mécanisme de prévention de la pénibilité au travail. Le Premier ministre a annoncé la désignation prochaine de personnalités reconnues qui auront pour mission de formuler des propositions de réforme à l'automne 2017.

---

## L'échéance des DSN « annule et remplace » est avancée

**La sécurisation des DSN « annule et remplace » impose que leur date limite de dépôt soit fixée à la veille de l'échéance des DSN initiales.**

Chaque mois, les employeurs du régime général doivent effectuer une déclaration sociale nominative (DSN). Celle-ci est souscrite le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues et au plus tard aux dates suivantes :

- le 5 de ce mois pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et qui ne pratiquent pas le décalage de la paie ;
- le 15 de ce mois dans les autres cas, soit pour les employeurs de moins de 50 salariés et ceux de 50 salariés et plus décalant la paie.

Une rectification de la paie avant sa clôture définitive peut entraîner une modification de la DSN. S'il a déjà transmis une DSN, l'employeur ne peut pas en faire une deuxième pour la même période. Il doit alors effectuer une DSN « annule et remplace ».

Jusqu'à présent, une telle DSN pouvait être transmise le jour même des échéances précitées. Ce n'est plus le cas. **Désormais, une DSN « annule et remplace » doit être déposée au plus tard à minuit la veille du jour de ces échéances.**

Cette nouvelle règle s'applique à partir des exigibilités des 6 et 15 juin 2017. Pour ces échéances, la date limite de dépôt des DSN « annule et remplace » était donc fixée aux 5 et 14 juin 2017 à minuit.

**À noter :** La date de dépôt des DSN initiales reste fixée au jour de l'échéance à midi.

---

## Prélèvement à la source : une entrée en vigueur pour janvier 2019 ?

Le report de la mise en place du prélèvement à la source vient d'être annoncé par le Premier ministre, dans le cadre d'une interview, et confirmé par le Ministre de l'action et des comptes publics par voie de communiqué de presse : il ne devrait plus entrer en vigueur en janvier 2018, mais en janvier 2019.

Il est précisé que ce report nécessitera l'adoption « prochaine » de mesures législatives et réglementaires.

Ce report serait lié à la réalisation d'un audit portant sur « la robustesse technique et opérationnelle » du dispositif, ainsi qu'à la conduite d'une expérimentation dès juillet 2017, visant à tester la viabilité en conditions réelles, et sur des participants volontaires, du dispositif de prélèvement à la source.

Consécutivement à ce report, les dispositions relatives à l'année de transition sont, elles aussi, reportées : les modalités d'imposition pour 2018 resteront donc similaires à celles actuellement en vigueur.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## ● 5 Juillet 2017

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN de juin 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2017 payés au plus tard le 30 juin 2017.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2017 payés entre le 21 et le 30 juin 2017.

**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 juillet sur demande).

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

## ● 12 Juillet 2017

**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 2017.

## ● 15 Juillet 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2017** : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

**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** : DSN de juin 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2017 payés au plus tard le 10 juillet ou sur les salaires de mai 2017 payés entre le 11 et le 30 juin 2017.

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN de juin 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires du 2<sup>e</sup> trimestre 2017 (le 31 juillet pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi).

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN de juin 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2017 payés dans les 20 premiers jours de juillet 2017 (paiement des charges sociales le 20 juillet par tolérance pour les salaires versés entre le 11 et le 20 juillet).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en juin 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10 000 €, ou au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel.

## • 31 Juillet 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2017** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes.

## • Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2017 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2017 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2017.

**Entreprises relevant du régime simplifié de TVA** : télérèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

## • 5 Août 2017

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN de juillet 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2017 payés au plus tard le 31 juillet 2017.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2017 payés entre le 21 et le 31 juillet 2017.

**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 août sur demande).

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

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

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





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## • 11 Août 2017

**Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échange de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en juillet 2017.

## • 15 Août 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2017** : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

**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** : DSN de juillet 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2017 payés au plus tard le 10 août 2017 ou sur les salaires de juin 2017 payés entre le 11 et le 31 juillet 2017.

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN de juillet 2017.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN de juillet 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2017 payés dans les 20 premiers jours d'août 2017 (paiement des charges sociales le 20 août par tolérance pour les salaires versés entre le 11 et le 20 août).

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télèglement de la taxe sur les salaires payés en juillet 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel.

## • 31 Août 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2017** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes.

## • Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de juillet 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juillet 2017.

	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>	12,89 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,9 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
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	-	0,20 %
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>PÉNIBILITÉ</b>	Totalité du salaire		0,01 %
<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 3 269 € du 01/01/2017 au 31/12/2017); **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 abatement 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 %.
- (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 13,19 %.
- (6) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 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.