

# 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)



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

**SEPTEMBRE  
2016** N° 602



## **AGENDA**

**Pages 3 et 4**



## **SOCIAL**

Réunions du comité d'entreprise : les nouvelles règles

**Page 5**

Demander à une salariée de travailler pendant son congé de maternité  
peut coûter cher à l'employeur

**Page 6**

Élection des délégués du personnel : comment l'organiser ?

**Pages 7 et 8**



## **JURIDIQUE**

Nouvelle procédure de recouvrement des petites créances

**Pages 9 et 10**

Le nouveau code de la consommation : ce qui va changer

**Pages 10 et 11**

Indivision : comment en sortir ?

**Pages 11 à 13**

Comptes annuels des micro et petites entreprises : qui y a accès ?

**Page 13**



## **FISCALITÉ**

La location de véhicules entre particuliers  
via des plateformes de mise en relation est imposable

**Page 14**

Budget 2017 : quelle baisse de l'IS pour les PME ?

**Pages 14 et 15**

Une nouvelle taxe en 2017 : la TSER (Taxe Spéciale d'Équipement Régional)

**Page 16**

Emporter des documents pendant une vérification de comptabilité : les modalités

**Pages 16 et 17**

Réduction d'impôt pour mise à disposition de vélos : pas dans tous les cas !

**Page 17**



## **EN BREF**

**Page 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 602 Septembre 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 :** septembre 2016

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



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • 5 Septembre 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires d'août 2016 au plus tard le 31 août 2016** : DSN d'août 2016 et paiement des charges sociales sur les salaires.

**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 septembre 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 septembre sur demande).

## • 12 Septembre 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 août 2016.

## • 15 Septembre 2016

**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 d'août 2016 (entreprises dont le montant des cotisations et contributions sociales dues au titre de 2014 est égal ou supérieur à 50 000 €) ou DUCS, et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2016.

**Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de l'impôt sur le revenu** : paiement du solde de l'impôt sur le revenu de 2015 et, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus.

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 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

**Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés** : télépaiement de l'acompte d'IS, de l'acompte de contribution sociale, ainsi que le cas échéant, du versement anticipé de la contribution exceptionnelle, et de la contribution sur les dividendes distribués.

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

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires d'août 2016 dans les 10 premiers jours de septembre 2016** : DSN d'août 2016 et paiement des charges sociales sur les salaires.

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

**Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** : télédéclaration (n° 1329-AC) et télépaiement, le cas échéant, du 2<sup>e</sup> acompte de CVAE.

## • 25 Septembre 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires d'août 2016 entre le 11 et le 20 septembre** : paiement des charges sociales sur les salaires.

## • 30 Septembre 2016

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

**Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE)** : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours.

## • Délai variable

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



# Réunions du comité d'entreprise : les nouvelles règles

**Les conditions de recours à la visioconférence ainsi que les modalités de rédaction du procès-verbal et d'enregistrement des réunions du CE viennent d'être fixées par décret.**

La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a autorisé le déroulement des réunions du comité d'entreprise (CE) en visioconférence. Elle a également encadré l'établissement du procès-verbal et le recours à l'enregistrement de ces réunions. Des mesures qui sont entrées en vigueur le 15 avril dernier suite à la publication du décret fixant les conditions de leur mise en œuvre.

## Le recours à la visioconférence

L'employeur peut désormais réunir le CE en utilisant la visioconférence. Le nombre de réunions se déroulant via ce dispositif étant fixé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité ou, à défaut, limité à trois par année civile.

**Précision :** cette mesure concerne aussi notamment le comité central d'entreprise et le CHSCT mais pas les délégués du personnel. S'agissant de la délégation unique du personnel, le projet de « loi Travail » prévoit d'autoriser cette instance à recourir à la visioconférence.

Pour ce faire, le dispositif technique mis en place doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. De plus, lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, ce dispositif doit garantir que l'identité de l'électeur ne puisse jamais être mise en relation avec l'expression du vote. Enfin, en cas de vote par voie électronique, le système retenu doit également assurer la confiden-

tialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émergissement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

**Important :** *il est nécessaire de vérifier, avant l'engagement des délibérations, que le dispositif mis en place respecte bien toutes ces conditions. Le vote doit ensuite avoir lieu de manière simultanée, les participants disposant d'une durée identique pour se prononcer.*

## L'établissement du procès-verbal

Les modalités d'établissement et de transmission du procès-verbal des réunions du CE sont organisées par le biais d'un accord collectif. À défaut, précise le décret, ce document est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité d'entreprise dans les 15 jours suivant la réunion, ou avant la prochaine réunion si celle-ci a lieu dans ce délai de 15 jours.

## L'enregistrement et la sténographie des séances

L'employeur ou le CE peuvent décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des réunions. Sachant que si la décision émane du comité, l'employeur ne peut s'y opposer que si les délibérations portent sur des informations confidentielles et qu'il présente comme telles.

**À noter :** *sauf si un accord entre l'employeur et les membres du CE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement ou la sténographie des séances incombent à l'employeur lorsqu'il est à l'initiative de l'utilisation de ces dispositifs.*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Demander à une salariée de travailler pendant son congé de maternité peut coûter cher à l'employeur

**L'employeur qui confie du travail à une salariée pendant son congé de maternité, et en particulier pendant la période d'interdiction d'emploi de 8 semaines autour de l'accouchement, engage sa responsabilité civile et pénale.**

L'article L 1225-29 du Code du travail prévoit une interdiction absolue d'emploi d'une salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont au moins 6 semaines après la naissance de l'enfant. L'employeur qui ne respecte pas cette interdiction et fait travailler la salariée pendant cette période prend des risques, comme en témoigne un arrêt récent de la cour d'appel d'Orléans.

En l'espèce, la salariée produit plusieurs échanges de courriels avec son employeur, attestant que ce dernier l'a sollicitée à plusieurs reprises pendant son arrêt de travail pour maladie et le congé de maternité qui a suivi en vue de lui confier des missions professionnelles. L'intéressée estime qu'elle a travaillé plus de 300 heures sur une période de 6 mois. Après la rupture conventionnelle de son contrat de travail, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir, notamment, réparation du préjudice que lui a causé la violation par l'employeur de l'interdiction d'emploi.

La cour d'appel d'Orléans retient le manquement de l'employeur et attribue à la salariée la somme de 2 000 € de **dommages et intérêts**. La salariée obtient également un **rappel de salaire** pour ces heures de travail, effectuées mais ni déclarées ni payées, ainsi qu'une **indemnité forfaitaire pour travail dissimulé** de 6 mois de salaires. Les juges ont en effet considéré que l'absence de déclaration aux organismes de protection sociale relevait du **travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié**. Ils ont caractérisé l'élément intentionnel du délit en relevant que l'employeur avait agi en toute connaissance de cause. En clair, ce dernier était conscient qu'il enfreignait la loi et cet élément était suffisant pour établir son intention coupable.

Les sanctions civiles encourues en cas de non-respect de l'interdiction d'emploi pré et postnatales sont donc notables. L'employeur est condamné, en l'espèce, à verser plus de 27 000 € d'indemnités à la salariée. Rappelons qu'il encourt également des **sanctions pénales** : l'article R 1227-6 du Code du travail punit d'une amende de 7 500 € toute personne morale reconnue coupable de violation de l'interdiction d'emploi. En cas de récidive, l'amende est portée à 15 000 €.



# Élection des délégués du personnel : comment l'organiser ?

**Toute entreprise qui a occupé 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années, doit nécessairement se doter de délégués du personnel. Élus pour 4 ans, ces derniers ont pour principale mission d'informer l'employeur des réclamations individuelles et collectives des salariés. Leur désignation obéit aux nombreuses règles et formalités qui encadrent la plupart des élections professionnelles.**

## Préparation du scrutin

L'employeur doit obligatoirement informer les salariés du vote, négocier le protocole préélectoral avec les syndicats, puis établir la liste des électeurs.

### Informer le personnel

L'employeur doit informer les salariés, par « tout moyen conférant date certaine » (généralement, par affichage), de la tenue de l'élection des délégués du personnel, ainsi que de la date envisagée pour le 1<sup>er</sup> tour du scrutin.

Dans l'hypothèse d'un renouvellement des délégués du personnel, ce premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats en cours et, au plus tard, le 45<sup>e</sup> jour suivant l'information des salariés. En cas de première élection, il a lieu dans les 90 jours suivant cette information.

### Inviter les organisations syndicales

L'employeur doit inviter les syndicats à négocier le protocole préélectoral et à établir leur liste de candidats. Cette invitation doit nécessairement être adressée par courrier aux syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise, à ceux ayant

constitué une section syndicale dans l'entreprise et à ceux affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFTD, CGC-FO, CFE-CGC, CFTC). Les autres syndicats peuvent, quant à eux, être invités par tout moyen, y compris par voie d'affichage.

**À noter :** cette invitation doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. De plus, en cas de renouvellement des délégués du personnel, l'invitation doit être adressée au moins 2 mois avant l'expiration des mandats en cours.

### Négocier le protocole préélectoral

L'employeur doit négocier et signer un protocole préélectoral avec les syndicats qui ont répondu présents. Destiné à fixer les modalités pratiques de l'élection, ce document prévoit notamment :

- les modalités d'organisation et de déroulement du vote, c'est-à-dire la date, l'heure et le lieu du scrutin, les conditions de vote par correspondance... ;
- le nombre et la composition des collèges électoraux : traditionnellement il en existe deux, un comprenant les ouvriers et les employés, l'autre représentant les ingénieurs, les chefs de service, les techniciens ainsi que les agents de maîtrise et assimilés ;
- la répartition des sièges et du personnel entre ces collèges électoraux.

**À savoir :** si cette négociation n'aboutit pas, il revient à la Direccte de décider, entre autres, de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges. Et en cas de contestation, il appartient au juge judiciaire de trancher.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Établir la liste des électeurs

La liste des électeurs doit être établie par l'employeur puis affichée au moins 4 jours avant le vote. Ont la qualité d'électeur les salariés de l'entreprise qui, à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin :

- sont âgés d'au moins 16 ans ;
- ont une ancienneté d'au moins 3 mois, l'accord préélectoral pouvant néanmoins réduire ou supprimer cette condition d'ancienneté ;
- n'ont jamais fait l'objet d'une condamnation les privant du droit de vote politique.

**À savoir :** le chef d'entreprise ne peut bien évidemment pas participer à l'élection des délégués du personnel. Il en est de même pour les salariés assimilés à l'employeur, c'est-à-dire ceux détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière, établie par écrit, permettant de les assimiler à l'employeur (un comptable qui bénéficie, par délégation du conseil d'administration, de prérogatives en matière d'embauche et de licenciement, par exemple) ou bien représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (comme le salarié qui exerce les fonctions de président du CHSCT).

## Déroulement des élections

À l'issue du scrutin à deux tours, les résultats de l'élection doivent faire l'objet d'un procès-verbal remis à l'inspecteur du travail.

### Mode de scrutin

L'élection des délégués du personnel se déroule par un scrutin de liste à deux tours. Au 1<sup>er</sup> tour, seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats en déposant leur liste dans le délai fixé par le protocole préélectoral.

**Important :** actuellement, les syndicats doivent, lors de l'élaboration du protocole préélectoral,

*examiner « les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures ». Cette obligation est renforcée par la loi Rebsamen qui impose aux syndicats, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'inscrire sur leurs listes de candidats un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale.*

En l'absence de candidats au 1<sup>er</sup> tour ou si le quorum n'est pas atteint (moins de 50 % des inscrits ont voté), l'employeur doit organiser un second tour, en principe, dans les 15 jours qui suivent le premier vote. Et cette fois, tout candidat éligible peut se présenter.

**Précision :** pour être candidat, le salarié doit figurer sur la liste des électeurs de l'entreprise, avoir au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (sauf disposition plus favorable du protocole préélectoral), ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

## Rédaction et transmission du procès-verbal

Au terme du scrutin, le bureau de vote proclame les résultats et dresse le procès-verbal des élections. Ce procès-verbal doit être transmis par l'employeur, en double exemplaire et dans les 15 jours suivant le scrutin, à l'inspecteur du travail. L'employeur doit également l'adresser, par tout moyen et dans les meilleurs délais, aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles qui ont participé à la négociation du protocole préélectoral.

**Attention :** lorsque les délégués du personnel n'ont pu être mis en place faute de candidatures, l'employeur doit alors dresser un procès-verbal de carence. Ce document doit être porté à la connaissance des salariés et transmis, dans les 15 jours, à l'inspecteur du travail.





# Nouvelle procédure de recouvrement des petites créances

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016, les créanciers ont la possibilité d'utiliser une nouvelle procédure de recouvrement pour leurs créances de moins de 4.000 € sans avoir besoin de passer par une phase judiciaire.

## Intérêt de cette nouvelle procédure

Lorsqu'un créancier fait l'objet d'un impayé de la part de son débiteur, malgré une mise en demeure, il peut utiliser une des deux procédures « rapides » qui existent dans la législation : l'injonction de payer et le référé-provision. Ces deux procédures présentent 2 inconvénients majeurs. Elles nécessitent :

- que la créance ne soit pas sérieusement contestable,
- de passer par la voie judiciaire.

La loi 2015-990 du 6 août 2015, dite « loi Macron » vient ajouter une 3<sup>e</sup> procédure rapide dans la législation. Il s'agit d'une nouvelle procédure simplifiée de recouvrement, réservée aux petites créances répondant aux 2 conditions suivantes (Article L. 125-1 et R. 125-1 du code de procédure civile d'exécution) :

- la créance a une cause contractuelle ou résulte d'une obligation de caractère statutaire,
- la créance a un montant en principal et intérêts qui n'excède pas 4.000 €.

**Cette nouvelle procédure à la particularité de ne pas nécessiter pour le créancier d'agir devant les tribunaux.** L'action se réalise exclusivement à travers l'**huissier de justice**, ce qui permet de réduire la longueur de la procédure et son coût.

Cette procédure se déroule ainsi dans le délai de 1 mois à compter de l'envoi par un huissier d'une lettre recommandée avec accusé de réception proposant au débiteur de participer à la procédure.

Cette nouvelle procédure ne résout malheureusement pas tous les problèmes d'impayé. Sans accord du débiteur sur le montant et les modalités de paiement, la procédure est sans effet. Pour obtenir une saisie du débiteur, le créancier n'aura d'autre choix que de saisir la justice.

## Les étapes de la procédure

Le décret 2016-285 du 9 mars 2016 a précisé les différentes étapes de la procédure et fixé son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2016.

- **1<sup>e</sup> étape** : le créancier doit choisir un huissier installé dans le département du débiteur.
- **2<sup>e</sup> étape** : l'huissier envoie une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au débiteur dans laquelle il l'invite à participer à une procédure simplifiée de recouvrement en application de l'article R. 125-2 II du code de procédure civile d'exécution. L'arrêté du 3 juin 2016 propose un modèle de lettre. Elle précise que le débiteur peut accepter ou refuser la procédure. Le débiteur a un mois pour répondre. Pendant cette période, aucun paiement ne peut avoir lieu avant que l'huissier n'ait constaté l'issue de la procédure.
- **3<sup>e</sup> étape (1<sup>ère</sup> hypothèse)** : en l'absence de réponse du débiteur, son silence vaut refus au terme du délai d'un mois suivant l'envoi de la LRAR. Ce refus empêche la procédure simplifiée de se poursuivre. Il ne restera plus dans ce cas au créancier qu'à agir devant la justice.
- **3<sup>e</sup> étape (2<sup>nd</sup>e hypothèse)** : si le débiteur accepte la procédure simplifiée, l'huissier lui proposera un accord sur le montant et les modalités de paiement.
- **4<sup>e</sup> étape** : si un accord est trouvé avec le débi-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

teur, l'huissier délivre au créancier un titre exécutoire. En l'absence de respect de l'accord par le débiteur, le créancier pourra transmettre ce titre à un autre huissier que celui qui l'a établi. Ce second huissier procédera à la saisie des biens du débiteur afin de rembourser le créancier.

La procédure peut être réalisée auprès de l'huissier par courrier postal mais également via Internet. Le site **www.petitescreances.fr** doit prochainement être lancé dans cet objectif.

## Le faible coût de la procédure

L'article L. 125-1 alinéa 4 du code de procédure civile d'exécution précise que les frais de procédure sont à la charge exclusive du créancier.

Le coût de la procédure demeura faible. Le site créé par la chambre nationale des huissiers de justice [www.huissier-justice.fr](http://www.huissier-justice.fr) évoque **un coût inférieur à 40 € pour une procédure réussie et de moins de 10 € pour une procédure qui échoue.**

## Le nouveau code de la consommation : ce qui va changer

**Les nouvelles dispositions du Code de la consommation, et donc les définitions du non-professionnel, du consommateur et du professionnel, sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.**

Depuis sa codification en 1993, le droit de la consommation n'a pas cessé d'être modifié au niveau national et au niveau européen. Les marchés et les pratiques commerciales étant en constante évolution, il était nécessaire que le droit évolue avec eux, conduisant à un empilement des textes qui a rendu le code de la consommation et donc le droit de la consommation bien souvent difficile à comprendre, à lire, apparaissant parfois incohérent.

Fort de ce constat, l'ordonnance du 14 mars 2016 et le décret du 29 juin 2016 procèdent à un **recodification**, à droit constant, de la partie législative et de la partie réglementaire du Code de la consommation. Voici ci-dessous tous les changements que vont apporter ces nouvelles dispositions entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### L'objectif de la recodification

Face à la complexité du droit de la consommation, la volonté du législateur était clairement de le rendre appréhendable et accessible.

La recodification a pour but de réordonner de manière logique les différentes dispositions applicables au droit de la consommation. Elle vise donc à améliorer la cohérence juridique, tout en permettant son adaptation aux évolutions futures.

L'objectif principal est donc de rendre le droit de la consommation plus intelligible et accessible aux différents utilisateurs, qu'ils soient professionnels du droit ou non.

### Un découpage plus clair

Avec la recodification, la partie législative est découpée en **8 livres** :

- information du consommateur et pratiques commerciales ;
- formation et exécution des contrats (clauses abusives, acomptes...) ;
- crédits ;
- conformité, sécurité des produits et des services ;
- pouvoirs d'enquête et suites données aux contrôles ;
- règlement des litiges ;
- traitement des situations de surendettement ;



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

➤ associations agréées de défense des consommateurs et institutions de la consommation.

De fait, cette nouvelle codification permet au consommateur de disposer d'un texte clair et simple, dans la mesure où le découpage suit les **différentes étapes de l'achat**. Elle permet également aux professionnels de mieux appréhender leurs obligations et les règles applicables, d'autant plus que celle-ci regroupe les diverses sanctions encourues (pénales, civiles, administratives) en cas de manquement.

En outre, cette nouvelle version du code de la consommation prévoit un livre dédié à l'**administration de contrôle**. Ce découpage permet une plus grande clarté quant aux procédures de contrôle. Surtout, elle vient simplifier et sécuriser les pouvoirs d'enquête dont dispose l'administration.

## Une clarification des termes

La loi du 17 mars 2014 définit le **consommateur**, le **professionnel** mais ne dit rien au sujet de la personne morale qui agit en dehors de son domaine d'activité, ce qui est en pratique relativement problématique. De fait, l'ordonnance du 14 mars 2016 vient pallier cette difficulté. Désormais, que ce soit le professionnel, le non-professionnel ou le consommateur, tous bénéficient d'une définition.

Le **consommateur** est alors défini comme « toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ».

Quant au **professionnel**, il s'agit de « toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui agit à des fins entrant dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libé-

rale ou agricole, y compris lorsqu'elle agit au nom ou pour le compte d'un autre professionnel ».

Enfin, quelque peu différente de celle retenue par la jurisprudence, la **définition du non-professionnel** est la suivante : « toute personne morale qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ».

## Un cadre réglementaire clarifié

Pour la partie réglementaire, des **clarifications** rédactionnelles sont apportées concernant le mécanisme d'opposition au démarchage téléphonique. Quant aux règles relatives à la conformité des produits, elles sont renforcées. En effet, à titre d'exemple, une nouvelle contravention a été créée. Elle vise à sanctionner la détention, l'absence de retrait et de rappel des denrées alimentaires impropres à la consommation.

Enfin, tout en intégrant les dispositions relatives à la procédure civile ou même au fonctionnement des différentes instances, le décret du 29 juin 2016 ajoute en annexe certains **formulaires d'aides**. Ainsi, seront, notamment, mis à disposition des utilisateurs (consommateurs, professionnels...) un modèle de formulaire de rétractation, un modèle d'assurance emprunteur des prêts immobiliers ou encore les informations à connaître avant de signer un contrat de crédit.

Certaines de ces nouvelles dispositions seront applicables au **1<sup>er</sup> juillet 2016**, d'autres entreront en vigueur au cours de l'année 2017. Si la recodification ne semble pas apporter d'importantes modifications, une nouvelle numérotation sera mise en place pouvant occasionner, dans les premiers temps, quelques difficultés. Ainsi, afin de faciliter la transition, la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) aura pour rôle l'accompagnement des utilisateurs.

## **Indivision : comment en sortir ?**

L'indivision est un régime juridique simple, mais qui peut être contraignant voire, dans certains cas, problématique. C'est pourquoi,

ce régime est provisoire et vous avez la possibilité d'en sortir, à condition de respecter certaines exigences.



Vous et votre frère êtes propriétaires de la maison de famille, vos parents ou votre grande tante vous ont légué, à vous ainsi qu'à votre sœur, son appartement, vous être propriétaire d'un bien en indivision... Quels sont vos droits et vos obligations ? Pouvez-vous disposer du bien comme bon vous semble ? Etes-vous contraint de rester dans l'indivision ?

## L'indivision

L'indivision est une situation juridique selon laquelle la **propriété** d'un bien ou d'un ensemble de biens est attribuée à **plusieurs personnes**. Chaque indivisaire peut donc exercer son droit de propriété, à condition de l'exercer dans le respect des droits des autres indivisaires.

Vous êtes propriétaire d'un appartement en indivision, vous pouvez donc exercer vos droits sur celui-ci. Attention toutefois, les grandes décisions nécessitent l'accord de tous les indivisaires. Si vous souhaitez par exemple vendre le bien dans sa totalité, il vous faudra leur accord.

L'indivision est un régime juridique relativement **simple**, souvent choisi, pour cette raison, par les jeunes couples, en situation de concubinage ou pacésés, qui souhaitent acquérir leur logement ensemble.

Surtout, bon nombre d'indivisions naissent d'une **succession**. En effet, vous avez sans doute déjà perdu un parent, et peut-être que celui-ci vous a légué, à vous et à certains de vos proches, un bien, une maison de famille ou même un appartement dans le sud. Le bien étant légué à plusieurs personnes, il vous appartient de manière indivise.

Si l'indivision présente l'avantage d'être simple, elle comporte un certain nombre de risques. Heureusement, le régime de l'indivision est **provisoire**, vous pouvez donc y mettre un terme quand bon vous semble.

## La possible sortie de l'indivision

L'indivision nécessite une **bonne entente** entre les indivisaires, spécialement quant à la gestion du bien (entretien...). Or, il n'est pas aisé d'être en accord avec tous les indivisaires, notamment lorsqu'il est question de la gestion d'un bien et des charges que cela implique (argent...).

Dans le cadre de l'indivision, vous avez sans doute déjà contesté la décision de l'un des indivisaires d'entreprendre des travaux sur la toiture, par exemple, en considérant qu'ils n'étaient pas nécessaires. Vous avez peut-être connu un désaccord tel que vous avez songé à sortir de cette indivision. Encore, face à la charge monumentale que peut impliquer un tel régime, peut-être avez-vous songé à des solutions pour le quitter.

**Sachez que nul n'est contraint de rester dans l'indivision !** Vous pouvez demander à sortir de l'indivision à tout moment, à conditions de respecter certaines exigences.

## La demande de partage

Lorsque vous souhaitez sortir de l'indivision dans laquelle vous vous trouvez, quelle qu'en soit la raison, plusieurs possibilités s'offrent à vous.

Vous pouvez demander le **partage**. En formulant une telle demande, vous souhaitez que la part que vous détenez vous soit restituée. En clair, par la demande de partage, vous voulez que les indivisaires vous **payent votre part** afin de vous libérer de l'indivision.

Bien souvent cette demande a pour conséquence la **vente du bien**. En effet, il arrive fréquemment que les indivisaires ne soient pas en mesure de régler la part ou les parts des indivisaires qui demandent le partage, les contraignant alors à mettre le bien en vente afin de respecter le souhait des autres de sortir de l'indivision. Lorsque le bien est mis en vente en raison d'une demande de partage, chacun touchera sa part de manière égalitaire, en fonction de ses droits dans l'indivision.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## La demande de vente

Pour sortir de l'indivision, vous pouvez tout simplement **vendre votre part indivise**.

Attention toutefois, la vente de votre part répond à un **formalisme** particulier qu'il vous faut respecter pour que la vente soit valable !

Vous devez **notifier votre intention de vendre** aux indivisaires. Cette notification fait alors état des conditions de la vente (prix...), ainsi que de l'identité éventuelle de l'acheteur (nom, prénom, adresse...).

Le but de cette notification est d'informer les indivisaires afin qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, faire valoir leur droit de préemption.

## Comptes annuels des micro et petites entreprises : qui y a accès ?

**La liste des organismes pouvant avoir accès aux comptes annuels et au compte de résultat déclarés respectivement confidentiels par les micro et petites entreprises a été publiée.**

À l'instar des micro-entreprises, la loi Macron du 6 août 2015 a offert aux petites entreprises la possibilité de demander à ce que **leurs comptes de résultat ne soit pas rendu public**.

**Rappel** : les petites entreprises sont celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 4 millions € de total de bilan, 8 millions € de chiffre d'affaires net et un effectif de 50 salariés. Quant aux micro-entreprises, il s'agit de celles qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 350 000 € de total de bilan, 700 000 € de chiffre d'affaires net, 10 salariés.

Par ailleurs, elle a également prévu un élargissement de la liste des entités pouvant avoir accès aux comptes annuels des micro-entreprises et au compte de résultat des petites entreprises ayant fait l'objet d'une déclaration de confidentialité. Un récent arrêté, paru le 30 juin dernier, définit les catégories de personnes morales concernées par cette autorisation.

Ainsi, en plus des autorités judiciaires et administratives et de la Banque de France, **les personnes morales qui financent ou investissent**, directement ou indirectement, dans les entreprises ou celles qui fournissent des prestations au bénéfice de ces personnes morales peuvent accéder aux comptes des

micro et au compte de résultat des petites entreprises ayant fait l'objet de l'option de confidentialité.

D'une part, s'agissant des organismes qui financent ou investissent, directement ou indirectement, dans les entreprises, sont notamment visés les **établissements de crédit et sociétés de financement, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de placements collectifs, les mutuelles et leurs unions**. D'autre part, concernant les organismes qui fournissent des prestations au bénéfice de ces personnes morales, sont notamment visés les **établissements de paiement, les conseillers en investissements participatifs, les dépositaires centraux et les gestionnaires de règlement interbancaires**.

Sachant que les organismes énumérés dans l'arrêté devront accompagner leur demande d'accès aux comptes annuels d'une société d'une attestation, établie conformément à un modèle dans laquelle ils s'engagent à ne pas communiquer ces comptes à des tiers.

**Précision** : les petites sociétés pourront recourir à la confidentialité de leur compte de résultat pour ceux afférents aux exercices clos à compter du 31 décembre 2015 et déposés à compter du 7 août prochain. Pour les sociétés clôturant leur exercice le 31 décembre 2015, cette faculté ne sera donc possible qu'en cas de dépôt par voie électronique, dont la date butoir est fixée au 30 août 2016 (en cas de dépôt papier, elle est fixée au 1<sup>er</sup> août 2016).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## La location de véhicules entre particuliers via des plateformes de mise en relation est imposable

**Les particuliers peuvent désormais louer leur véhicule par le biais de certaines plateformes Internet. Toutefois, les revenus tirés de ces activités sont imposables à l'impôt sur le revenu.**

Certaines plateformes internet (principalement celles d'entreprises relevant de l'économie collaborative comme *AirBnb*, *Leboncoin*, *Abritel*, *Uber*, *Blablacar* par exemple) permettent à des particuliers de vendre ou de louer des biens (voiture, logement, matériel, etc.) ou des services (covoiturage, cuisine, bricolage, etc.). En principe, les revenus tirés de ces activités sont imposables dans les conditions de droit commun à l'impôt sur le revenu. Mais, ces revenus sont en pratique très rarement déclarés et imposés. L'article 87 de la loi de finances pour 2016 met en place un dispositif qui a pour but de clarifier les obligations déclaratives des contribuables qui exercent des activités lucratives via ces plateformes. Il instaure deux types de mesures :

- obligation pour les plateformes d'informer les utilisateurs du droit social et fiscal applicables à leurs activités et de leur transmettre le montant annuel des recettes réalisées sur le site ;
- contrôle du respect de ces obligations par le fisc.

**A noter :** au cours des débats parlementaires, les sénateurs avaient proposé d'instaurer une **déclaration automatique sécurisée** par les plateformes des revenus bruts gagnés par les particuliers moyennant une franchise de 5 000 €. Mais cette mesure a été supprimée par les députés en deuxième lecture.

L'administration rappelle que la location de véhicules exercée à **titre habituel** et pour son propre compte constitue une activité commerciale par nature dont les revenus sont à déclarer dans la catégorie des bénéfiques industriels et commerciaux (CGI art. 34). Par ailleurs, sont soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfiques non commerciaux, toutes occupations, exploitations lucratives et sources de profits ne se rattachant pas à une catégorie de bénéfiques ou de revenus (CGI art. 92). Ainsi, dès lors qu'un contribuable s'est aménagé une **source régulière de profits**, ces derniers sont soumis à l'impôt sur le revenu en vertu de l'article 92 du CGI.

Par conséquent, les particuliers qui se livrent à une activité de location de véhicules, sont soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfiques industriels et commerciaux ou, à défaut, dans celle des bénéfiques non commerciaux si les revenus sont occasionnels.

Ces règles s'appliquent également lorsque l'activité de location de véhicules entre particuliers est exercée via les plateformes de mise en relation par voie électronique.

Afin de lutter contre la dissimulation de ces revenus, les plateformes de mise en relation par voie électronique ont, **depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016**, une **obligation d'information** des particuliers sur les obligations fiscales et sociales qui leur incombent à l'occasion de chaque transaction commerciale. En outre, elles doivent leur adresser chaque année en janvier, un récapitulatif des transactions qu'elles ont réalisées l'année précédente (Loi 2015-1785 du 29-12-2015 art. 87).

## Budget 2017 : quelle baisse de l'IS pour les PME ?

Lors d'une interview récente au journal Les Echos, le Président de la République a annoncé de

nouvelles réductions de la fiscalité des entreprises dans le cadre de la dernière phase du pacte de



responsabilité. Si de nouvelles baisses de charges étaient attendues, les modalités annoncées ont en revanche beaucoup surpris notamment en ce qui concerne la réduction de l'impôt sur les sociétés pour les PME.

### **Baisse de la fiscalité des entreprises : des annonces inattendues**

Les annonces passées et le contenu du pacte de responsabilité avaient donné une ligne directrice pour mettre en place la dernière phase de ce pacte : baisse du taux d'IS de 33,33 % à 28 %, transformation du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) en simple réduction de charges patronales et suppression définitive dès 2017 de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S, ex-Organic).

Rien de tout cela n'a été annoncé par François Hollande. Lors de son interview, le Président de la République a mentionné 3 changements importants qui devraient intégrer le prochain projet de loi de finances pour 2017 :

- Le CICE passera de 6 à 7 % du montant des salaires bruts n'excédant pas 2,5 SMICS, sans modification des modalités de calcul (pas de transformation du dispositif en réduction de charge).
- La suppression de la C3S pour 2017 semble être écartée.
- L'impôt sur les sociétés (IS) sera réduit pour les PME.

Ces annonces ont la particularité de réorienter les baisses d'impôt surtout sur les PME. Une simple baisse du taux normal d'IS et une suppression de la C3S, payée en 2016 uniquement par les sociétés dont le chiffre d'affaires excède 19 millions € auraient surtout profité aux grandes entreprises. Si l'augmentation du CICE profite à toutes les entreprises, petites et grandes, des mesures spécifiques d'allègement aux artisans ne bénéficiant pas du CICE ont également été annoncées par le

Président de la République, à hauteur de 150 millions €. La hausse d'un point du CICE devrait coûter 4 milliards € par an.

### **Baisse de l'IS pour les PME : quelles modalités ?**

Depuis 1996, les PME bénéficient d'un taux d'IS de 15 % jusqu'à 38.120 € de bénéfice fiscal (et 33,1 / 3 % au-delà). Mais pour profiter de ce taux réduit, les conditions suivantes doivent être respectées par la société :

- Avoir un capital social intégralement libéré à la clôture de l'exercice ;
- Avoir un chiffre d'affaires HT inférieur à 7 630 000 € ;
- Avoir un capital détenu de manière continue, pour 75 % au moins, par des personnes physiques ou par des sociétés n'ayant pas la qualité de société mère.

Après les annonces de François Hollande, une grande question reste en suspens : quelles seront les modalités de la baisse de l'IS pour les PME ?

On peut déjà imaginer plusieurs possibilités :

- Réduction du taux d'IS en dessous de 15 % ;
- Introduction d'un nouveau taux intermédiaire entre 15 % et 33,33 % ;
- Augmentation du seuil d'éligibilité au taux réduit (avec un CA supérieur à 7,6 M€).

Aucune piste ne semble privilégiée pour le moment. Les arbitrages sont en cours. La décision finale devrait intégrer le prochain projet de loi de finances pour 2017, généralement présenté à la fin septembre.

Un groupe de travail sur la fiscalité des entreprises avait cependant fait remarquer lors des assises de la fiscalité en 2014, que des taux différents entre PME et grandes entreprises créaient un effet de seuil qui entravait la croissance des entreprises.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Une nouvelle taxe en 2017 : La TSER (taxe spéciale d'équipement régional)

Le premier ministre manuel VALLS a annoncé fin juin la création d'une nouvelle taxe pour les régions : la TSER (Taxe spéciale d'équipement régional). Elle sera intégrée au projet de loi Finances 2017 qui devrait définir le montant des contributions.

Fin Juin, Manuel Valls et l'Association des Régions de France se sont mis d'accord sur un rééquilibrage du financement des régions et cela passera par une nouvelle taxe, donc un nouvel impôt.

### Une taxe pour quoi faire ?

La récente réforme territoriale a entraîné le transfert de compétence économique des départements vers les régions en 2017. Depuis plus d'un an, les élus dénoncent le fait que ce transfert ne soit pas compensé par la récupération du budget des départements prévus à cet effet, notamment les aides aux PME. Le message a été reçu cinq sur cinq au plus haut sommet de l'Etat. Baptisée Taxe spéciale d'équipement régionale, la TSER devrait rapporter 600 millions

d'euros en année pleine. Elle sera inscrite, à l'automne, dans l'élaboration du projet de loi de finances 2017.

### Qui va payer cette taxe ?

**Cette taxe sera acquittée par les entreprises et les ménages.** La TSER devrait avoir la même assiette que l'actuelle CFE (Cotisation Foncière des Entreprises) et la même assiette que la taxe foncière sur les propriétés bâties. **Tous les foyers propriétaires de leur bien devraient donc voir apparaître une nouvelle ligne sur leur feuille d'imposition.** Conscient que la mesure va faire jaser, les services du Premier ministre font valoir que cette demande vient des régions elles-mêmes. Il n'est pas sûr que l'argument soit perçu aussi facilement. Ces deux annonces (interview du Président au journal Les Echos et communication du Premier Ministre), à quelques jours d'intervalle, montrent que les vieux démons sont tenaces. Une annonce contre-balance une autre mais force est de constater que la fiscalité aura bien le dernier mot dans la campagne pour la présidentielle.

## Emporter des documents pendant une vérification de comptabilité : les modalités

**Le vérificateur peut librement emporter des copies de documents comptables pour les consulter dans les locaux de l'administration.**

En principe, une vérification de comptabilité doit se

dérouler dans les locaux de l'entreprise. Le vérificateur peut toutefois emporter les documents comptables afin de les consulter dans les locaux de l'administration.

S'il s'agit de **documents originaux**, cet emport





est subordonné à une demande écrite préalable à l'entreprise et à la remise, par le vérificateur, d'un reçu détaillé de ces pièces. **À défaut d'une telle demande, la vérification est irrégulière, entraînant la nullité des redressements.**

En revanche, ce formalisme n'est pas requis pour l'emport de copies des documents comptables dont l'entreprise conserve les originaux.

**À savoir :** le vérificateur est autorisé à prendre copie des documents comptables consultés sur

place. L'entreprise ne pouvant pas s'y opposer sous peine d'une amende de 1 500 € par document, dans la limite globale de 10 000 €.

À ce titre, le Conseil d'État vient de préciser que les impressions sur papier de documents comptables provenant d'un fichier informatique conservé par l'entreprise ne constituent pas des documents originaux mais des copies. Le vérificateur peut donc librement les emporter, sans qu'une demande écrite de l'entreprise ne soit requise.

## Réduction d'impôt pour mise à disposition de vélos : pas dans tous les cas !

**Les entreprises qui louent des vélos ne peuvent pas, à ce titre, bénéficier de la réduction d'impôt.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) qui mettent des vélos à la disposition gratuite de leurs salariés pour les déplacements domicile-lieu de travail peuvent prétendre à **une réduction d'impôt**. Son montant correspond aux frais engagés, dans la limite de **25 % du prix d'achat des vélos**. Imputable sur l'IS dû par l'entreprise au titre de l'exercice d'engagement des frais, elle n'est ni restituable ni reportable en cas d'excédent. Et, pour le calcul de la réduction d'impôt, seules les dépenses suivantes sont à retenir :

- les amortissements fiscalement déductibles relatifs à l'acquisition des vélos ;
- les amortissements ou charges déductibles afférents aux achats ou locations d'équipements nécessaires à la sécurité (par exemple, les casques,

les protections, les gilets réfléchissants ou encore les antivol) ;

- les frais d'assurance contre le vol et couvrant les déplacements en vélo des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- les frais d'entretien des vélos ;
- les amortissements fiscalement déductibles relatifs à la construction ou à l'aménagement d'une aire de stationnement ou d'un local destiné aux vélos ou les frais liés à la location de tels espaces.

**La question s'est posée de savoir si cet avantage fiscal pouvait être étendu à la location de vélos.** La réponse est **négative**. En effet, l'achat d'une flotte de vélos a une portée significative et engageante justifiant un soutien, ce qui n'est pas le cas d'une location qui peut être remise en cause à tout moment par l'entreprise. C'est pourquoi le système locatif de vélos n'est pas inclus dans les dépenses éligibles à la réduction d'impôt.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Au 1<sup>er</sup> juillet, de nombreuses lois entrent en vigueur et passent souvent inaperçues, notamment en raison de la période estivale.**

**Evolution du plan épargne logement, maison de retraite, tarifs réglementés du gaz, taux d'intérêt légal, protection accrue du consommateur... Voici quelques évolutions notables au 1<sup>er</sup> juillet 2016.**

## La modification des conditions du plan épargne logement

Destiné à l'investissement immobilier, le plan d'épargne logement (PEL) a fait l'objet d'une nouvelle réforme partielle en 2016. Ce plan est une épargne bloquée pendant au moins 4 ans accessible à toute personne, majeure ou mineure. Toutefois, il n'est possible d'en souscrire qu'un seul.

L'avantage de ce plan est qu'il a pour objectif de permettre la constitution d'une épargne pendant une durée limitée et dédiée à un investissement immobilier futur, tout en bénéficiant d'un taux d'épargne défiscalisé. Si jusqu'au 31 janvier 2016, ce taux d'intérêt était de 2 %, il est aujourd'hui de 1,5 % pour les plans ouverts à partir du 1<sup>er</sup> février 2016.

Sachez que le taux d'intérêt est **contractuel** ! En conséquence, si vous avez conclu un PEL à 4 %, vous continuez à bénéficier de ce taux pendant la durée du contrat, même lorsque celui-ci a diminué.

Si le contrat est initialement conclu pour 4 ans, il est possible de le **proroger** jusqu'à une durée maximale de 10 ans. Si jusqu'alors la reconduction nécessitait l'accord du titulaire du compte dans certains cas, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, la reconduction peut être automatique, peu importe le contrat. Ainsi, l'épargnant pour prolonger automatiquement son plan sans se manifester. Attention toutefois, la banque devra vous informer, à chaque date d'anniversaire, que vous pouvez soit prolonger son épargne d'une année soit utiliser vos économies.

## Maisons de retraite : l'encadrement des prestations d'hébergement

Face au phénomène du vieillissement de la société, la loi du 28 décembre 2015 avait pour vocation d'en anticiper les conséquences sur la vie sociale et les politiques publiques. Parmi ses objectifs principaux, elle vise notamment à améliorer la prise en charge des personnes en perte d'autonomie.

Pour parvenir à cet objectif, deux décrets ont été signés le 30 décembre 2015. Leurs objectifs : améliorer les prestations d'hébergement en maison de retraite, renforcer la transparence sur les tarifs et encadrer l'évolution des prix pratiqués.

Le premier décret fixe la liste des services qui devront être mis en œuvre et assurés par les établissements d'hébergement pour personnes âgées indépendantes (EHPAD), en matière d'hébergement. Ils devront notamment mettre à disposition :

- une chambre individuelle ou double et des locaux locatifs ;
- un accès à une salle de bain (un lavabo, une douche et des toilettes) ;
- les connectiques nécessaires pour recevoir la télévision et le téléphone (prises Ethernet, prises d'antenne...)
- ou encore un accès aux moyens de communication (internet...).

D'autres services devront être mis en place tels que :

- l'accès à un service de restauration ou encore la fourniture de 3 repas, d'un goûter et la mise à disposition d'une collation nocturne ;
- des activités favorisant leur vie sociale, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

En outre, les tarifs communiqués par les différentes maisons de retraite devront **nécessairement inclure l'ensemble de ces services**. De plus, **ces tarifs devront être accessibles en ligne** à la fin de l'année 2016 au plus tard !

Le second décret, quant à lui, définit les règles de revalorisation annuelle des prix des prestations d'hébergement de certaines maisons de retraite.

Si les dispositions quant aux prix des prestations sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les nouvelles obligations quant à la liste des prestations à fournir entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016. De ce fait, depuis cette date, si la maison de retraite dans laquelle se trouve l'un de vos parents ne respecte pas ces obligations, vous avez la possibilité d'agir !



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## L'augmentation des tarifs réglementés du gaz

Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, les factures de gaz risquent d'augmenter. En effet, la Commission de régulation de l'Energie (CRE) annonce une **augmentation moyenne de 0,4 % des tarifs réglementés du gaz**. Cette hausse variera en fonction que vous utilisiez le gaz pour la cuisson des aliments, pour le chauffage ou pour la cuisson et l'eau chaude.

## Le taux d'intérêt légal applicable au deuxième semestre de 2016

Lorsque vous êtes redevable d'une somme d'argent, généralement un délai vous est laissé pour procéder au paiement. En cas de retard dans le règlement, des **pénalités** peuvent vous être imputées. Ces dernières sont calculées en raison du **taux d'intérêt légal**, fixé chaque semestre par un arrêté.

Pour le second semestre de 2016, le taux d'intérêt légal est fixé à 4,35 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et à 0,93 % pour les autres créances.

## Une protection du consommateur accrue

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, votre banquier, ou l'intermédiaire de crédit, doit vous fournir, par écrit ou sur un support durable, sous la forme d'une **fiche d'information standardisée** et au plus tard lors de l'émission de l'offre de crédit, les **informations personnalisées** relatives au prêt, vous permettant de comparer les différentes offres de crédits disponibles sur le marché. Le but est clair : renforcer la protection dont vous bénéficiez et vous permettre de vous positionner en toute connaissance de cause.

De plus, et toujours depuis le 1<sup>er</sup> juillet, vous pouvez bénéficier de la part de votre banquier, d'explications quant aux services proposés, afin de vous permettre de mesurer s'ils sont adaptés à vos besoins et à votre situation financière.

Enfin, la **solvabilité des emprunteurs** fait l'objet d'un encadrement puisque le banquier doit, notamment, procéder à une analyse rigoureuse de la situation financière et de la solvabilité de l'emprunteur potentiel.

## La simplification des demandes de passeport

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, faire une demande de passeport est plus simple ! Vous pouvez effectuer une **pré-demande en ligne**, dès lors que vous vous trouvez sur le territoire français.

## La mise en place de certificats qualité de l'air

Face à l'ampleur du phénomène de pollution, la mise en place d'un nouveau dispositif a été décidé : le **certificat qualité de l'air** ou plus communément appelé les **vignettes Crit'air**. Ce système doit permettre d'identifier les véhicules les moins polluants par le biais d'une pastille de couleur, en fonction du type de véhicule, de sa motorisation et de son âge notamment. En clair, en fonction du véhicule que vous possédez (berline, 4x4...), vous disposerez d'une vignette de couleur qui indiquera son niveau de pollution et qui vous permettra ou non de circuler en ville.

Si ce système ne s'appliquera qu'à certaines villes (Paris...) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, vous pouvez déjà commander ces vignettes depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

## La fin du timbre-amende

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, lorsque vous vous êtes rendu coupable d'une infraction ayant entraîné une amende forfaitaire, vous ne pouvez plus vous acquitter de l'amende au moyen du timbre-amende.

En effet, en fonction du mode de constatation de l'infraction, vous pourrez vous acquitter de l'amende soit par chèque libellé à l'ordre du Trésor public, soit par téléphone, soit par timbre dématérialisé, soit par télépaiement lorsque c'est possible.

## L'interdiction des sacs plastiques

Ne vous étonnez pas de l'absence de **sac plastiques à usage unique**, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, seuls les sacs plastiques réutilisables sont désormais admis en caisse !

**Principales charges sociales sur salaires (mise à jour au 01/01/2016)**

	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.