

# 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)



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

**OCTOBRE**  
**2016** N° 603



### **AGENDA**

**Pages 3 et 4**



### **SOCIAL**

La loi travail est adoptée

**Pages 5 à 7**

Durée du travail : la négociation collective dans l'entreprise favorisée

**Pages 7 à 9**

Contrôle URSSAF : du nouveau dans la procédure

**Page 9**



### **FISCALITÉ**

Les provisions pour créances douteuses

**Pages 10 et 11**

Cotisation minimum de CFE : actualisation du barème

**Page 12**

Confidentialité des comptes pour les micro et petites entreprises

**Page 13**

Utilisation d'un logiciel de caisse à compter de 2018 : les précisions de l'administration

**Page 14**



## **JURIDIQUE**

Les minorités de blocage dans les SA et les SARL

**Pages 15 et 16**

L'exercice en commun d'une activité libérale : du nouveau

**Page 16**

Rejet d'un chèque, fin d'autorisation de découvert : les obligations de la banque

**Page 17**



## **EN BREF**

**Page 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 603 Octobre 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 :** octobre 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 Octobre 2016

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires de septembre 2016 au plus tard le 30 septembre 2016** : DSN de septembre 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 octobre 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 octobre sur demande).

## • 12 Octobre 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 septembre 2016.

## • 15 Octobre 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 de septembre 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 de septembre 2016.

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN de septembre 2016 (pour les entreprises dont le montant des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2014 est égal ou supérieur à 50 000 €) ou DUCS, et paiement des charges sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> trimestre 2016 (le 31 octobre pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi).

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



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télépaiement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 excédait 10 000 €, ou au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2016 lorsque le total des sommes dues au titre de 2015 était compris entre 4 000 et 10 000 €.

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

**Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires de septembre 2016 entre le 11 et le 20 octobre** : DSN de septembre 2016.

**Particuliers propriétaires de biens immobiliers** : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de télépaiement).

## • 25 Octobre 2016

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

## • 31 Octobre 2016

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

## • Délai variable

Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2016 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2016 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2016 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2016.



## La loi travail est adoptée

La loi « Travail » a définitivement été adoptée par l'Assemblée nationale le 21 juillet 2016. Voici l'aperçu des principales mesures.

La loi dite « Travail » a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel visant d'une part, la procédure parlementaire et, d'autre part, deux de ses mesures - qui ne sont pas présentées dans ce tour d'horizon - relatives aux réseaux de franchise et à la mise à disposition de locaux aux syndicats par des collectivités territoriales. La loi sera publiée à l'issue de l'examen de ces recours.

### Nouveau modèle social

Le Code du travail va être réécrit selon une nouvelle architecture en trois parties :

- le socle d'ordre public auquel il est impossible de déroger ;
- les dispositions relevant du champ de la négociation collective ;
- et les règles supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

### Négociation collective

#### **Dans l'entreprise, l'accord majoritaire va devenir la règle.**

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages** ou, à défaut, validés par une majorité de salariés. L'entrée en vigueur de ces nouvelles règles de validité, progressive, sera achevée le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Désormais, sauf stipulation contraire, les conventions et accords collectifs ont une **durée fixée à 5 ans**, et non plus une durée indéterminée. Il est possible de prévoir une durée plus courte, plus

longue, ou indéterminée. À expiration, l'accord cesse de produire ses effets.

#### **La révision des conventions et accords collectifs facilitée.**

Pour en finir avec les actuelles situations de blocage, la loi adapte la procédure de révision des conventions et accords collectifs à l'évolution des règles de la représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical.

#### **Nouvelle donne pour la dénonciation et la mise en cause des accords.**

La négociation de l'accord de substitution est anticipée, un accord de transition peut être conclu en cas de transfert et les avantages individuels acquis disparaissent, seule la rémunération devant être maintenue à défaut d'accord de substitution.

#### **Des mesures pour améliorer la qualité du dialogue social.**

Accords de méthode, formation des négociateurs, institution d'un calendrier des négociations, publication des accords sur internet, telles sont certaines des mesures adoptées pour favoriser les bonnes pratiques en matière de négociation collective.

#### **Les accords de groupe sont sécurisés et renforcés.**

Des syndicats mieux armés pour négocier, l'application de la règle majoritaire, des règles de représentativité syndicale étoffées, la faculté de mener au niveau du groupe des négociations d'entreprise, y compris obligatoires, dispensant les entreprises d'engager leurs propres négociations. La possibilité de conclure des accords interentreprises majoritaires est également prévue.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## L'articulation entre les accords conclus à différents niveaux est redéfinie et clarifiée.

L'accord de groupe pourra déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise et se substituer aux accords d'entreprises et d'établissement. L'accord d'entreprise pourra primer les accords d'établissement, même antérieurs, et l'accord interentreprises se substituer aux accords d'entreprises ou d'établissement.

## Plusieurs mesures sont prévues pour renforcer la négociation de branche.

Il sera notamment interdit de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité et l'égalité professionnelle, la branche devra définir son ordre public conventionnel ainsi que les garanties s'appliquant aux salariés relevant de son champ d'application et des négociations pourront se tenir localement.

## Représentation du personnel

Relèvement du crédit d'heures, utilisation des outils numériques de l'entreprise facilitée pour diffuser l'information syndicale, légalisation de la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales, tels sont les principales mesures de la loi destinées à **favoriser l'exercice du droit syndical** non seulement dans l'entreprise mais en dehors.

## Durée du travail

Les dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, à l'aménagement et à la répartition des horaires ainsi qu'au repos quotidien sont intégralement réécrites. La **primauté de l'accord d'entreprise** sur l'accord de branche en matière de durée du travail devient le principe de droit commun.

Vous trouverez en page 7 un article plus détaillé sur le point particulier de la durée du travail.

Le régime des **forfaits en heures et en jours** est sécurisé. L'accord collectif autorisant les forfaits annuels doit comporter de nouvelles clauses obligatoires dont certaines sont spécifiques aux forfaits jours. Des dispositions supplétives sont également prévues pour pallier l'absence de ces dernières.

## Congés

Sans bouleverser les règles applicables, la loi réécrit intégralement la partie du Code du travail consacrée aux congés payés autour de la distinction entre règles d'ordre public, mesures ouvertes à la négociation collective et dispositions supplétives.

La plupart des **congés spécifiques** sont soumis à la nouvelle architecture du Code du travail. Cette réécriture se fait à droit constant à l'exception de quelques modifications, et notamment d'un allongement de plusieurs congés pour événements familiaux.

## Santé au travail

Les procédures applicables en matière d'inaptitude physique sont modifiées en profondeur. D'une part, les modalités de constatation par le médecin du travail de l'inaptitude sont remaniées. D'autre part, la procédure applicable par l'employeur après constatation de l'inaptitude est unifiée, que celle soit d'origine professionnelle ou non.

Seuls les salariés affectés à des postes à risque doivent subir un **examen médical d'aptitude à l'embauche**. Les autres salariés sont reçus, après leur embauche, par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail pour une visite d'information et de prévention.

## Sécurisation des parcours professionnels

Présenté comme l'une des mesures phares de la loi Travail, le **compte personnel d'activité** va



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

regrouper, le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

## Protection des salariés

Renforcement de la protection contre la rupture de leur contrat de travail accordée aux **jeunes parents salariés** : la mère est désormais protégée pendant les 10 semaines qui suivent sa réintégration dans l'entreprise après le congé de maternité, et le père pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant.

## Mesures pour l'emploi

Destinés à donner plus de souplesse de fonctionnement aux entreprises, les **accords de préservation ou de développement de l'emploi**, également appelés « **accords offensifs** », soulèvent de nombreuses questions. Dans un but de « développement de l'emploi », la nouvelle loi prévoit d'ouvrir cette possibilité d'accord en cas de développement de l'entreprise (accord dit « offensif »), notamment lorsque celle-ci souhaite conquérir de nouveaux marchés et signe de nouveaux contrats. L'entreprise pourra alors faire travailler davantage ses salariés afin de répondre aux nouveaux besoins de son activité. Cet « accord de développement de l'emploi » pour-

rait être appliqué pendant une durée de 2 ans.

Le texte prévoit qu'un salarié qui refuserait de se voir appliquer l'accord pourra être licencié par l'employeur. Suite à l'examen du texte en commission, il s'agirait alors d'un licenciement économique (et non d'un licenciement pour motif personnel comme prévu initialement par la version initiale du texte de loi). En outre, le salarié licencié suite à un refus pourra bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé auprès de Pôle Emploi, qui sera cofinancé par l'employeur.

## Licenciement économique

Les **critères du licenciement économique** sont redéfinis à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016 : la liste des causes économiques justifiant la rupture est complétée, et une liste d'indicateurs, dont l'évolution significative caractérise des difficultés économiques, est fixée.

## Contrôle-contentieux

Renforcement de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage, extension du champ d'application de l'amende administrative et création d'une contribution forfaitaire au détachement : tels sont les nouveaux outils pour lutter contre le **détachement illégal de salariés en France**.

# Durée du travail : la négociation collective dans l'entreprise favorisée

**La loi Travail récemment adoptée accorde, sur de nombreux sujets liés à la durée du travail, une primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.**

Les dispositions impératives, celles pouvant faire l'objet d'une négociation collective et celles s'appliquant en l'absence d'accord collectif, en somme

la future architecture du Code du travail, à savoir est d'ores et déjà mise en place par la loi Travail en matière de durée du travail avec un objectif clair : laisser une place plus importante à la négociation collective au niveau de l'entreprise. Cette réécriture s'accompagne, par ailleurs, de quelques modifications sur les règles de fond applicables.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Primauté de l'accord d'entreprise

L'accord de branche cède à présent la priorité à l'accord d'entreprise sur de nombreux sujets en matière de temps de travail et, entre autres, pour :

- prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures (dans la limite de 12 heures) mais seulement en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ;
- mettre en œuvre le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition de ne pas porter cette durée à plus de 46 heures sur 12 semaines ;
- déroger au repos quotidien minimal de 11 heures consécutives notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées ;
- fixer le taux de majoration des heures supplémentaires (sous réserve de respecter le minimum légal de 10 %) ;
- préciser la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- mettre en place un temps de pause supérieur à la durée minimale légale (20 minutes consécutives après 6 heures de travail quotidien) ;
- déterminer les contreparties aux temps d'habillement et de déshabillage ou leur assimilation à du temps de travail effectif ;
- instaurer des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet.

**À savoir :** *l'accord négocié au niveau de l'entreprise prime sur l'accord de branche même s'il contient des règles moins favorables aux salariés. Par exemple, un accord d'entreprise peut, à présent, déterminer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu dans l'accord de branche à condition toutefois de respecter le minimum légal fixé à 10 %.*

## Aménagement du temps de travail sur 3 ans

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche pouvait, jusqu'à présent, aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine mais dans la limite d'un an. Maintenant, cet aménagement peut durer jusqu'à 3 ans. Toutefois, pour cela, l'accord d'entreprise doit y être autorisé par un accord de branche.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut aménager la durée du travail sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour celles de 50 salariés et plus. Une durée qui était jusqu'alors limitée à 4 semaines pour toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

## Travail de nuit

Sur ce point également, l'accord d'entreprise prévaut désormais sur l'accord de branche concernant la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de 8 heures et, pour certaines activités, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 40 heures (dans la limite toutefois de 44 heures sur 12 semaines consécutives).

## Astreintes

La loi Travail modifie la définition de l'astreinte, qui relève de l'ordre public. Elle était auparavant définie comme une « période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

Compte tenu des nouveaux moyens de communication, le critère du domicile a été abandonné : il





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

s'agit maintenant de la « période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

L'accord collectif qui met en place les astreintes

peut désormais prévoir, en plus de leur mode d'organisation et des compensations financières ou en repos, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés. Sachant que sur ces sujets, l'accord conclu au niveau de l'entreprise prime sur l'accord de branche.

## Contrôle URSSAF : du nouveau dans la procédure

### Les cotisants faisant l'objet d'un contrôle opéré par l'Urssaf vont se voir accorder dorénavant de nouvelles garanties.

Début juillet, un décret publié a réformé la procédure applicable aux contrôles menés par l'Urssaf afin de renforcer les droits des cotisants (employeurs et travailleurs indépendants).

**À savoir :** *sauf précisions contraires, ces nouvelles règles sont applicables aux contrôles engagés depuis le 11 juillet.*

Ainsi, sauf en cas de suspicion de travail dissimulé, l'organisme de recouvrement doit désormais adresser au cotisant un avis de contrôle au moins 15 jours avant la date de la première visite de l'inspecteur. Comme auparavant, cet avis doit mentionner l'existence ainsi que les modalités de consultation et d'obtention de la « Charte du cotisant contrôlé » qui deviendra, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, opposable à L'URSSAF.

**Précision :** *si l'envoi d'un avis de contrôle était déjà exigé, le Code de la Sécurité sociale n'imposait aucun délai à l'Urssaf. L'Accord et la Charte du cotisant contrôlé recommandaient néanmoins aux inspecteurs de respecter un délai minimal de 15 jours.*

À l'issue du contrôle, l'agent de l'Urssaf adresse au cotisant une lettre d'observations qui précise, entre autres, l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de la fin du contrôle.

À présent, ce document doit assurer une meilleure information du cotisant contrôlé en faisant état, par

chef de redressement, des modalités d'application de la législation invoquée et, le cas échéant, des assiettes, modes de calcul et montants des redressements envisagés. Sachant que le cotisant qui décide d'y répondre dans les 30 jours, peut maintenant indiquer toute précision ou tout complément qu'il juge nécessaire notamment en proposant des ajouts à la liste des documents consultés. Consécutivement, l'Urssaf a l'obligation de lui adresser une réponse motivée mentionnant les redressements qui demeurent envisagés.

**À noter :** *si le rapport de contrôle fait état d'un trop-versé de la part du cotisant, l'Urssaf doit en informer ce dernier, puis procéder à son remboursement dans un délai de 4 mois.*

Enfin, lorsque l'Urssaf souhaite recouvrer les sommes qui lui sont dues, elle adresse au cotisant une mise en demeure l'invitant à payer. Ce document devra, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, faire état des échanges intervenus entre l'agent de contrôle et le cotisant (montants notifiés par lettre d'observations, montants corrigés, date des courriers adressés...). Étant précisé que pour les mises en demeure qui seront notifiées à partir de cette même date, le cotisant disposera d'un délai de 2 mois pour en contester le bien-fondé devant la Commission de recours amiable de l'organisme, au lieu d'un mois actuellement.

**En complément :** *à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'Urssaf pourra effectuer un contrôle sur pièces à l'égard des employeurs comptant moins de 11 salariés (au lieu aujourd'hui de ceux de 9 salariés au plus).*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Les provisions pour créances douteuses

Lorsque le paiement d'une créance semble compromis, sans pour autant que cette créance soit considérée comme définitivement perdue, l'entreprise peut, à certaines conditions, constituer une provision et la déduire de son résultat imposable. Voici le rappel des conditions de déduction des « provisions pour créances douteuses ».

### Événements en cours

**Des événements en cours à la clôture de l'exercice doivent rendre la perte probable.**

Outre le fait que la créance doit obligatoirement être inscrite à l'actif du bilan et résulter d'une gestion commerciale normale de l'entreprise, la déduction d'une provision pour créance douteuse suppose notamment que des événements en cours à la clôture de l'exercice rendent la perte probable. Seule la situation au jour de la clôture de l'exercice doit être prise en compte pour apprécier la probabilité de la perte. Une provision ne peut donc pas trouver son origine dans un événement prenant naissance après la clôture de l'exercice.

**À noter :** le caractère probable d'une perte constitue essentiellement une question de fait qui doit s'apprécier au regard des circonstances propres à chaque entreprise. Par exemple, une provision peut se fonder sur la faillite d'un client, mais non sur la perspective d'une crise économique laissant penser que des clients pourraient éprouver des difficultés à s'acquitter de leurs dettes. De la même façon, le défaut de paiement d'une créance à son échéance ne justifie pas, à lui seul, la constitution d'une provision.

### Perte nettement précisée

**Une entreprise peut recourir à la méthode statistique pour calculer le montant de la provision.**

Le risque de non-recouvrement doit être « nettement précisé » quant à sa nature et à son montant.

### Nature de la perte

**L'entreprise doit préciser les créances qui font l'objet d'une provision et justifier les motifs qui les rendent douteuses.** La justification doit être apportée créance par créance. Cela signifie que l'entreprise ne peut pas demander la déduction des provisions destinées à couvrir le risque général de non-recouvrement de l'ensemble de ses créances.

### Montant de la perte

**Le montant de la provision ne doit pas dépasser le montant de la créance ou de la fraction dont le recouvrement est compromis.** En revanche, l'entreprise peut déduire une provision pour un montant moins élevé. La TVA étant intégralement récupérable en cas d'impayé, la provision doit être limitée au montant hors taxes de la créance.

Le montant de la provision doit, par ailleurs, être évalué avec une précision suffisante. C'est pourquoi il ne peut pas être déterminé par un mode de calcul global et forfaitaire, tel que l'application de pourcentages arbitraires au montant total des créances à recouvrer ou au montant du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Toutefois, la jurisprudence admet le recours à une méthode d'évaluation statistique, par catégorie de créances, dès lors que cette méthode se justifie au regard de l'activité de l'entreprise (nombre important de clients, faible valeur unitaire des produits...). En effet, cette méthode doit être tirée de l'expérience de l'entreprise et établie d'après un ensemble d'opérations homogènes, permettant de déterminer avec précision le montant probable de la perte.

À cet égard, le Conseil d'État a rappelé, dans sa décision du 17 février 2016 (n° 377415), que l'existence de créances douteuses ne peut pas se



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

justifier sur la base d'éléments statistiques ne se rattachant pas à un événement en cours à la clôture de l'exercice (incidents de paiement, relances infructueuses...).

**Les faits :** *une société de formation professionnelle continue à distance, ayant plus de 16 000 clients, avait classé ses créances en plusieurs catégories en fonction du nombre de relances effectuées (allant de 0 à 5). Elle avait notamment déduit des provisions pour créances douteuses au sujet de clients à jour de leurs paiements et n'ayant fait l'objet d'aucune relance, en se basant sur des incidents de paiement survenus au cours d'exercices antérieurs. Ces provisions ont été considérées non conformes par les juges car aucun incident de paiement n'était en cours à la clôture de l'exercice en cause.*

## Formalités

**Pour être fiscalement déductibles, les provisions doivent effectivement être comptabilisées.**

Les provisions constituées dans les comptes d'un exercice devant être déduites au titre de ce même exercice. Elles doivent, par ailleurs, figurer sur le tableau des provisions n° 2056 (régime réel normal) ou n° 2033-D (régime simplifié), à joindre à la déclaration de résultats de l'exercice. À défaut de produire le tableau ou en cas de renseignements incomplets ou inexacts, l'entreprise encourt une amende. Cette amende étant due au titre de l'exercice où l'infraction a été relevée.

**En pratique :** *l'entreprise doit indiquer dans le tableau l'objet précis des provisions, qui ne peut plus être modifié après l'expiration du délai de déclaration.*

## Créances irrécouvrables

**Une créance douteuse ne doit pas être confondue avec une créance irrécouvrable.**

Les entreprises confrontées aux difficultés financières de leurs débiteurs doivent parfois déterminer s'il s'agit

de créances douteuses, à comptabiliser en provision, ou de créances irrécouvrables, pour lesquelles elles doivent constater une charge définitive.

Lorsqu'une créance est devenue irrécouvrable, elle constitue, en principe, une charge déductible des résultats de l'entreprise au titre de l'exercice au cours duquel la perte est certaine.

Mais cette notion de perte définitive n'est pas toujours aisée à appréhender. Si l'ancienneté d'une créance ou l'encaissement d'un chèque sans provision constituent des indices, ils ne suffisent pas, à eux seuls, à établir le caractère définitif de la perte de la créance. En revanche, l'administration fiscale considère que lorsque le débiteur a disparu sans laisser d'adresse ou que le chèque est volé, la créance est irrécouvrable.

## Le cas de la procédure collective

**L'ouverture d'une procédure collective à l'encontre d'un débiteur justifie la constitution d'une provision pour créance douteuse.**

Le simple fait qu'une procédure collective soit ouverte à l'encontre d'un débiteur ne suffit pas à rendre la créance détenue sur lui définitivement irrécouvrable. Mais le risque de non-recouvrement de la créance lié à la situation de ce débiteur justifie que l'entreprise constate une provision pour créance douteuse. En revanche, les juges estiment qu'une entreprise peut constater la perte partielle d'une créance si le débiteur a été placé en liquidation judiciaire et qu'un plan d'apurement de ses créances prévoit le règlement d'une partie seulement de la créance en cause.

**En pratique :** *une entreprise peut valablement constater une perte à hauteur de 30 % d'une créance qu'elle détient sur une société en liquidation judiciaire dès lors que le plan d'apurement des dettes de cette dernière prévoit le règlement de seulement 70 % de la créance. En effet, elle peut, dans ce cas, estimer que le remboursement du solde est compromis et comptabiliser une perte définitive pour les 30 % restants.*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Cotisation minimum de CFE : actualisation du barème

L'administration fiscale vient de mettre à jour dans le BOFiP (actualité du 6 juillet 2016) le barème de détermination de la cotisation minimum à la CFE (cotisation foncière des entreprises).

### Cotisation minimum de CFE dans le cas général

La CFE minimum est un dispositif qui permet d'imposer chaque redevable de la CFE au lieu de son principal établissement sur une base minimum qui remplace la base normalement imposable lorsque celle-ci est plus faible.

La loi de finances pour 2014 a instauré un barème distinguant 6 tranches de base minimum en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le redevable.

La base minimum de CFE est fixée par les communes et les EPCI (établissement public de coopération intercommunale) à fiscalité propre.

Les montants de base minimum prévues par l'article 1647 D du CGI doivent être revalorisés chaque année en fonction du taux prévisionnel d'évolution des prix à la consommation des ménages, hors tabac. Ce taux prévisionnel est de 1 % pour l'année 2016.

En conséquences, les bases minimum en fonction du chiffre d'affaires sont fixées aux montants suivants pour la CFE 2016 (BOFiP, BOI-IF-CFE-20-20-40-10-20160706, §150):

Montant du chiffre d'affaires HT du redevable	Montant de la base minimum 2016
CA HT $\leq$ 10.000 €	Compris entre 214 € et 510 €
10.000 € $\leq$ CA HT < 32.600 €	Compris entre 214 € et 1.019 €
32.600 € $\leq$ CA HT < 100.000 €	Compris entre 214 € et 2.140€
100.000 € $\leq$ CA HT < 250.000 €	Compris entre 214 € et 3.567 €
250.000 € $\leq$ CA HT < 500.000 €	Compris entre 214 € et 5.095 €
CA HT > 500.000 €	Compris entre 214 € et 6.625 €

L'article 1639 A bis du CGI, précise que la délibération doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre d'une année pour être applicable l'année suivante. Pour la CFE 2016, une délibération sur la base minimum de CFE devait intervenir avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

### Cotisation minimum à Mayotte

Le barème évoqué ci-dessus est applicable pour les collectivités situées dans la Métropole et dans les départements d'outre-mer à l'exception de Mayotte. Pour cette dernière, les bases minimum sont plus faibles. (Exemples : compris entre 107 € et 255 € pour la première tranche, à savoir CA HT  $\leq$  10.000 €, compris entre 107 € et 3 313 € pour la dernière tranche à savoir CA HT supérieur à 500 000 €).



# Confidentialité des comptes pour les micro et petites entreprises

L'arrêté du 23 juin 2016 permet d'achever la mise en place du dispositif de confidentialité des comptes des micro-entreprises et des petites entreprises.

## Un dispositif d'abord mis en place pour les micro-entreprises

L'article 5 de l'ordonnance 2014-86 permet aux micro-entreprises, de déclarer que leurs comptes annuels déposés au greffe du tribunal de commerce ne seront pas rendus publics. Cette mesure est applicable depuis les comptes annuels clos au 31 décembre 2013 et déposés au greffe à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014. Dans les faits, elle est devenue réellement applicable depuis un décret relatif aux modalités d'application de ce dispositif, publié au Journal officiel le 17 octobre 2014.

On retient comme définition des micro-entreprises, celle au sens comptable du terme, fixée par le décret 2014-136. Il s'agit des entreprises ne dépassant pas au titre du dernier exercice comptable clos, 2 des 3 seuils suivants :

- Montant du chiffre d'affaires hors taxes : 700.000 €.
- Total du bilan : 350.000 €.
- Nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 10 salariés.

Lorsqu'elles optent effectivement pour la confidentialité de leurs comptes annuels déposés, elles doivent transmettre au greffe une déclaration de confidentialité établie conformément à un modèle défini par l'arrêté du 15 octobre 2014.

Le greffier insère alors une mention dans le BODACC selon laquelle ces comptes annuels ne pourront être communiqués qu'aux autorités judiciaires, administratives, et à la Banque de France.

## Le dispositif de confidentialité élargi aux petites entreprises

La loi du 6 août 2015, dite « loi Macron », a étendu le dispositif de confidentialité aux petites entreprises. En revanche, seuls leurs comptes de résultat peuvent demeurer confidentiels.

Les petites entreprises sont celles ne dépassant pas au titre du dernier exercice comptable clos, 2 des 3 seuils suivants :

- Montant du chiffre d'affaires hors taxes : 8.000.000 €.
- Total du bilan : 4.000.000 €.
- Nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice : 50 salariés.

Ce dispositif de confidentialité des comptes de résultat est applicable aux exercices clos depuis le 31 décembre 2015 et déposés à compter du 7 août 2016. Comme pour les micro-entreprises, les petites entreprises disposent d'un modèle de déclaration de confidentialité spécifique (annexe 1-5-1 de l'article 123-61-1 du code de commerce).

La loi Macron a également élargi la liste des sociétés qui ne peuvent bénéficier de l'option de confidentialité :

- les groupes publiant des comptes consolidés,
- les établissements de crédit et sociétés de financement,
- les entreprises d'assurance et de réassurance,
- les entités cotées sur un marché réglementé,
- les entités qui font appel à la générosité publique.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Utilisation d'un logiciel de caisse à compter de 2018 : les précisions de l'administration

## Nouvelle obligation à compter de 2018

L'article 88 de la loi de finances pour 2016 a instauré l'obligation pour les commerçants utilisant un logiciel ou un système de caisse informatisé de s'assurer que celui-ci répond bien à des conditions **d'inaltérabilité, de sécurisation, et de conservation des données**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cette nouvelle mesure, prévue à l'article 286 du CGI, permet de mieux lutter contre la fraude fiscale en réduisant les possibilités de non déclaration de recettes perçues en espèces. Ces fraudes entraînent en effet pour l'Etat :

- une réduction de l'impôt sur les bénéfices (dissimulation de produits en principe imposables),
- et surtout un détournement du montant de la TVA en faveur de l'entreprise.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les logiciels de caisse permettant de retirer des recettes comptabilisées et de reconstituer les tickets de caisse sans laisser de traces seront totalement interdits.

L'administration fiscale vient de commenter ces dispositions dans sa documentation (actualité BOFiP du 3 août 2016, BOI-TVA-DECLA-30-10-30).

En cas de contrôle de l'administration fiscale, les commerçants devront prouver la conformité de leur logiciel à la législation en présentant une certification par un organisme accrédité ou une attestation de l'éditeur du logiciel.

Nous précisons que même après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il sera toujours possible pour les commerçants de

tenir l'enregistrement des règlements des clients de façon « manuelle », sur un cahier. La nouvelle obligation ne concerne que les commerçants souhaitant utiliser ou continuer à utiliser un logiciel.

### **Extrait alinéa 3 de l'article 286 du CGI**

*3° - Si elle ne tient pas habituellement une comptabilité permettant de déterminer son chiffre d'affaires tel qu'il est défini par le présent chapitre, avoir un livre aux pages numérotées sur lequel elle inscrit, jour par jour, sans blanc ni rature, le montant de chacune de ses opérations, en distinguant, au besoin, ses opérations taxables et celles qui ne le sont pas.*

*Chaque inscription doit indiquer la date, la désignation sommaire des objets vendus, du service rendu ou de l'opération imposable, ainsi que le prix de la vente ou de l'achat, ou le montant des courtages, commissions, remises, salaires, prix de location, intérêts, escomptes, agios ou autres profits. Toutefois, les opérations au comptant peuvent être inscrites globalement en comptabilité à la fin de chaque journée lorsqu'elles sont inférieures à 76 € pour les ventes au détail et les services rendus à des particuliers. Le montant des opérations inscrites sur le livre est totalisé à la fin du mois.*

### Les sanctions

Si le commerçant est dans l'incapacité de prouver la conformité du logiciel utilisé à la législation, il s'expose à une amende de 7 500 €. L'administration fiscale pourra contrôler de manière inopinée la détention par le commerçant des documents justificatifs.

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

## Les minorités de blocage dans les SA et les SARL

Le calcul des minorités de blocage se fait en fonction des seuils de majorité en assemblée générale d'une société prévus par la loi ou, le cas échéant, les statuts. Trois types de décisions, avec des règles propres, sont à envisager dans les SARL : celles d'AGE, celles d'AGO et celles dont l'unanimité est requise par la loi. Bien que minoritaires, certains associés ou actionnaires ont la possibilité de bloquer une décision d'assemblée dont ils contestent le bien fondé et/ou qu'ils estiment contraire à leurs intérêts. Les minoritaires sont donc libres de bloquer la mise en œuvre du projet qui leur est proposé, mais leur refus ne doit pas pour autant constituer un abus de minorité.

### Minorités de blocage dans les SARL

#### AGO et minorité de blocage dans les SARL

Dans les AGO de SARL, la loi prévoit que les décisions sont prises sur première consultation par un ou plusieurs associés représentant plus de la moitié des parts sociales, si bien que les minoritaires se trouvent, de fait, dans l'impossibilité de bloquer une décision.

Ces dispositions légales permettent de faciliter le fonctionnement de la SARL en favorisant la prise des décisions ordinaires. Mais les statuts peuvent néanmoins renforcer cette majorité (en la fixant, par exemple, aux deux tiers des parts) et par conséquent prévoir l'éventualité d'une minorité de blocage.

Lorsque le quorum nécessaire n'est pas atteint sur première consultation, une seconde consultation peut avoir lieu, bien que les statuts puissent exclure cette possibilité. La décision doit alors être prise à la majorité des votes émis, quel que soit le nombre des votants. Par conséquent, si les associés habituellement minoritaires disposent de la majorité des votes émis du fait de l'absence de certains associés, alors ils pourront bloquer la décision.

#### AGE et minorité de blocage dans les SARL

Les minorités de blocage dans les AGE de SARL sont les suivantes :

➤ **au moins le quart des parts sociales** doit

être réuni par un ou plusieurs associés dans les sociétés constituées avant le 4 août 2005, les statuts ne pouvant prévoir une minorité plus faible ;

➤ **au moins le tiers des parts** doit être détenu par un ou plusieurs associés dans les sociétés constituées à compter du 4 août 2005 (ou celles constituées antérieurement mais ayant adopté ce régime). Les statuts peuvent prévoir une minorité plus faible sans toutefois soumettre ces décisions à l'unanimité.

Si ces conditions sont réunies, alors les minoritaires pourront bloquer une décision portant sur la modification des statuts.

#### Les décisions adoptées à l'unanimité

La loi soumet à l'unanimité la prise de certaines décisions d'AGE sans que les statuts ne puissent y déroger. C'est notamment le cas pour les décisions portant sur l'augmentation des engagements des associés, ou encore sur la transformation ou le changement de nationalité de la société. Un seul associé minoritaire pourra alors bloquer ces décisions et ce quel que soit le montant de sa participation.

### Minorités de blocage dans les SA

#### AGO et minorité de blocage dans les SA

La loi (art. L225-98 du Code de commerce) prévoit que l'AGO d'une SA statue à la majorité des voix dont disposent les actionnaires présents ou représentés, étant précisé qu'une action donne en principe le droit à une voix.

Les statuts n'ont pas la possibilité de prévoir une majorité renforcée. Les actionnaires minoritaires peuvent donc bloquer une décision ordinaire uniquement lorsque, du fait de l'absence de certains actionnaires à l'assemblée, ils se retrouvent majoritaires en son sein. Il est à noter que l'abstention ou les bulletins blancs sont pris en compte et assimilés à un vote négatif dans le calcul de la majorité.

#### AGE et minorité de blocage dans les SA

Le Code de commerce (art. L225-96 al. 3) prévoit que



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

l'AGE d'une société anonyme doit décider à la **majorité des 2/3 des voix** des actionnaires présents ou représentés, étant précisé qu'une action donne en principe le droit à une voix. La minorité de blocage

sera donc établie lorsqu'un tiers des voix s'opposeront à la décision envisagée. Il est à noter que l'abstention ou les bulletins blancs sont pris en compte et assimilés à un vote de rejet dans le calcul de cette majorité.

## L'exercice en commun d'une activité libérale : du nouveau

**Les conditions d'exercice en commun de certaines professions libérales réglementées sont assouplies.**

La loi Macron du 6 août 2015 avait modifié la réglementation propre aux sociétés des professions libérales en permettant notamment aux membres d'une profession juridique ou judiciaire d'exercer leur profession en commun en se groupant au sein de sociétés de quelque forme que ce soit (société civile, SARL, société par actions simplifiée, société anonyme), à l'exception toutefois de celles conférant la qualité de commerçant aux associés (société en nom collectif, société en commandite).

**Rappel :** jusqu'alors, ces professionnels ne pouvaient exercer leur profession en commun qu'au sein de sociétés d'exercice libéral (Sel) ou de sociétés civiles professionnelles (SCP).

L'entrée en vigueur de cette mesure était subordonnée à la parution de décrets d'application propres à chacune des professions concernées. C'est désormais chose faite. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, les professions suivantes peuvent user de cette nouvelle faculté :

- les avocats et les avocats au Conseil ;
- les huissiers de justice ;
- les notaires ;
- les commissaires-priseurs judiciaires ;
- les administrateurs et mandataires judiciaires.

### Exercice au sein d'une société d'exercice libéral

La loi Macron avait également ouvert le capital des

sociétés d'exercice libéral (Sel) en autorisant que la majorité du capital et des droits de vote d'une Sel exerçant une profession réglementée (autre qu'une profession de santé) puisse être détenue par une personne exerçant cette profession en dehors de la société. Mieux, pour les Sel exerçant une profession juridique ou judiciaire, la majorité du capital et des droits de vote pourra désormais être détenue par une personne qui exerce, non pas nécessairement l'activité de la société, mais l'une quelconque des professions juridiques ou judiciaires.

**Rappel :** jusqu'alors, dans une Sel, la majorité du capital et des droits de vote devait être détenue par des professionnels exerçant l'activité de la société au sein de la société.

Là encore, la parution d'un certain nombre de décrets pris pour chacune des professions concernées ont permis l'entrée en application de cette mesure le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Il s'agit des sociétés :

- de géomètres-experts ;
- de conseils en propriété industrielle ;
- d'architectes ;
- d'experts-comptables ;
- d'avocats ;
- d'huissiers de justice ;
- de notaires ;
- de commissaires-priseurs judiciaires.

**À noter :** les règles de détention du capital et des droits de vote au sein des sociétés de participations financières de professions libérales (SPFPL) ont été assouplies de la même manière.





## Rejet d'un chèque, fin d'autorisation de découvert : les obligations de la banque

### Obligation d'information de la banque préalablement au rejet d'un chèque

**Avant de refuser le paiement d'un chèque pour défaut de provision suffisante, la banque doit informer le titulaire du compte des conséquences de ce défaut.**

En principe, lorsqu'un chèque est émis, son bénéficiaire le dépose à sa banque qui le présente ensuite à la banque de l'émetteur pour en obtenir le paiement. Dans le cas où la provision n'est pas suffisante sur le compte de l'émetteur, le chèque sera alors rejeté par la banque du bénéficiaire. Toutefois, avant de refuser le paiement d'un chèque, la banque de l'émetteur est tenue d'informer ce dernier des conséquences du défaut de provision afin de permettre l'approvisionnement du compte au plus vite et d'éviter que le chèque ne soit rejeté.

Ainsi, dans une affaire récente, une société avait conclu une convention d'ouverture de compte assortie d'une autorisation de découvert avec une banque. Cette dernière, après avoir averti la société par courrier que « la position du compte ne permettait pas d'effectuer le règlement d'un chèque », avait rejeté le paiement de 32 chèques. Suite à sa mise en liquidation judiciaire, la société avait assigné la banque en responsabilité pour rupture abusive de crédit et pour défaut d'information préalable au rejet des chèques émis sans provision suffisante.

La Cour de cassation a donné gain de cause à la société. En effet, le courrier envoyé par la banque n'identifiait aucun des chèques concernés et était dépourvu de précision suffisante. En conséquence, les juges ont estimé que le défaut de délivrance de cette information par la banque constituait une perte de chance d'approvisionner le compte pour couvrir les chèques émis et ainsi d'échapper aux conséquences qui résultent du refus du paiement du chèque.

### Une banque peut-elle mettre fin brusquement à une autorisation de découvert ?

**Tout établissement financier qui rompt un concours bancaire, non occasionnel, consenti à une entreprise doit respecter un délai de préavis d'au moins 60 jours.**

En principe, toute réduction ou rupture d'un concours bancaire à durée indéterminée, autre qu'occasionnel, consenti à une entreprise par un établissement financier doit être notifiée par écrit au chef d'entreprise et ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis d'au moins 60 jours, fixé lors de l'octroi de ce concours. À défaut, la banque peut voir sa responsabilité engagée pour rupture abusive de crédit.

**Remarque :** la banque n'a pas à respecter de préavis lorsque l'entreprise est dans une situation irrémédiablement compromise ou a un comportement gravement répréhensible.

Ainsi, dans une affaire récente, une banque qui avait conclu une convention de compte courant avec une entreprise l'avait interrompu brutalement. Dans le courrier adressé à l'entreprise, elle l'informait de la résiliation du contrat et lui demandait de lui rembourser le solde débiteur de son compte dans un délai de 60 jours. Mais l'entreprise avait refusé de répondre favorablement à cette demande.

Les magistrats de la Cour de cassation ont donné raison à l'entreprise. En effet, ils ont rappelé qu'une convention de compte courant ne peut être rompue qu'à l'expiration d'un délai de préavis d'au moins 60 jours. Or, dans cette affaire, le délai de 60 jours accordé par la banque à l'entreprise s'appliquait uniquement pour le remboursement du solde du compte, le concours octroyé étant, quant à lui, interrompu avec effet immédiat. Ce qui est illégal.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Révision à la baisse du taux d'intérêt du plan d'épargne logement

**Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, le plan d'épargne logement ne rémunère plus qu'à hauteur de 1 %.**

Considérant la très faible inflation en France (0,2 % sur un an en juin), les pouvoirs publics ont décidé, comme l'année dernière, de diminuer le taux d'intérêt des nouveaux plans d'épargne logement (PEL) ouverts à compter du 1<sup>er</sup> août 2016. **Ce taux passe ainsi de 1,5 % à 1 %.** Mauvaise nouvelle donc pour les épargnants. En revanche, le Livret A s'en sort indemne et conserve son taux actuel de 0,75 %. Pourtant, en application de la formule de calcul prévue, ce dernier aurait normalement dû faire l'objet d'une « correction ». Mais exceptionnellement, le gouvernement a décidé de maintenir, tout au moins jusqu'au 31 janvier 2017, ce taux de 0,75 % afin de garantir un rendement satisfaisant aux épargnants français.

---

## Surveiller un salarié oui, le filer non !

**La filature d'un salarié porte nécessairement atteinte à sa vie privée et ne peut donc être utilisée comme moyen de preuve.**

Compte tenu de son pouvoir de direction, l'employeur est autorisé à surveiller et contrôler ses salariés pendant leur temps de travail et sur leur lieu de travail. Il a même la possibilité de recourir à un dispositif de surveillance (caméra, géolocalisation...) s'il justifie d'un intérêt légitime et que le système mis en place est proportionné au but recherché.

Mais attention, tout n'est pas permis ! En effet, la filature organisée pour contrôler l'activité d'un salarié constitue nécessairement une atteinte à sa vie privée qui ne peut, vu son caractère disproportionné, être justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur. Le compte rendu de filature est, de ce fait, un mode de preuve illicite. Autrement dit, l'employeur ne peut s'en servir pour prouver le comportement fautif du salarié.

Telle est la solution retenue par les juges concernant un employeur qui, suspectant l'un de ses salariés d'exercer une activité d'agent commercial auprès d'une société concurrente, avait eu recours à un détective privé pour faire suivre l'intéressé durant 7 jours, depuis la sortie de son domicile jusqu'à son retour.

**Précision :** cette solution est applicable quel que soit l'auteur de la filature, un détective privé, un supérieur hiérarchique ou bien l'employeur lui-même.

---

## Travail dominical : la liste des zones autorisées s'allonge !

**Trois nouvelles zones touristiques internationales dans lesquelles il est permis de faire travailler les salariés le dimanche ont été délimitées en province.**

Depuis la loi Macron, les commerces de vente au détail de biens et services situés dans des zones touristiques internationales (ZTI) peuvent déroger au repos dominical de leurs salariés.

**Important :** ces commerces doivent être couverts par un accord collectif prévoyant notamment des contreparties pour les salariés. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le travail le dimanche peut être instauré par décision unilatérale de l'employeur, mais seulement après avoir consulté les salariés concernés sur les contreparties proposées et avoir reçu l'approbation de la majorité d'entre eux.

Jusqu'à présent, le territoire national comptait douze ZTI parisiennes (Champs-Élysées Montaigne,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Haussmann, Montmartre...) et six en province (Deauville, Cannes, Nice...).

Viennent désormais s'ajouter à cette liste trois nouvelles zones délimitées dans les communes d'Antibes, de Dijon et de La Baule-Escoublac. Les limites géographiques de chaque zone étant précisées dans leur arrêté respectif.

**Rappel** : les commerces situés dans une ZTI ont également la possibilité de faire travailler leurs salariés jusqu'à minuit, sans appliquer les règles du travail de nuit, à condition toutefois d'y être autorisés par un accord collectif.

---

## Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : du nouveau

**Afin de préserver la confidentialité de leur situation fiscale, les salariés pourront opter pour la transmission à leur employeur d'un taux de prélèvement neutre.**

Le gouvernement a confirmé, lors du dernier conseil des ministres, sa volonté de mettre en œuvre le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

À cette occasion, il a également fait part des derniers aménagements apportés à la réforme, en particulier pour garantir la confidentialité de la situation fiscale des salariés vis-à-vis de leur employeur. En effet, il est prévu que l'administration communiquera un taux de prélèvement à l'employeur, calculé sur la base de la précédente déclaration de revenus du salarié. Or ce taux personnalisé peut révéler la perception d'autres revenus ou la possession d'un patrimoine important.

Afin d'éviter cela, les salariés pourront désormais refuser la transmission de leur taux personnalisé en optant pour un taux neutre, calculé uniquement sur la base de la rémunération versée par l'employeur. Lorsque l'application de ce taux conduira à un prélèvement moins important, le salarié devra dans ce cas verser la différence, chaque mois, directement auprès de l'administration fiscale.

**Rappel** : les couples pourront opter pour des taux individualisés en fonction de leurs revenus respectifs.

Autre nouveauté, l'employeur qui divulguera intentionnellement le taux de prélèvement de son salarié pourra être sanctionné pour violation du secret professionnel.

**À noter** : le dispositif sera détaillé à l'automne dans le cadre du projet de loi de finances pour 2017.

---

## Les taux du crédit immobilier poursuivent leur baisse.

**Les taux des crédits immobiliers continuent d'établir de nouveaux records.**

Les taux des crédits immobiliers n'en finissent pas de baisser. En effet, le mois de juillet a été témoin d'un nouveau record : **1,25 % sur 10 ans, 1,70 % sur 20 ans et 2,03 % sur 25 ans**. Sachant qu'il est possible de faire baisser ces taux d'environ 0,3 point pour les meilleurs profils d'emprunteurs. Des taux 3,5 fois moins hauts que ceux observés au début des années 2000 et qui incitent plus que jamais à mettre en œuvre ses projets comme l'acquisition d'une résidence principale ou d'un bien immobilier locatif. Et ce phénomène ne serait pas prêt de s'arrêter. C'est ce que l'on peut en déduire en observant les taux historiquement bas de l'OAT 10 ans (obligation assimilable du Trésor). Ce dernier est un titre d'emprunt négociable émis par l'État français qui influence pour partie le niveau des taux des crédits immobiliers proposés par les établissements bancaires. À ce jour, le taux de l'OAT 10 ans s'établit à 0,169 %. Comparativement, son taux était de 1,24 % l'année passée à la même période.

**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.