

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

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



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

**NOVEMBRE**  
**2016** N° 604



## **AGENDA**

**Pages 3 et 4**



## **SOCIAL**

Cotisations sociales des travailleurs indépendants :  
les nouveautés pour 2017

**Page 5**

La procédure de rescrit social

**Pages 6 à 8**

Accords d'entreprise : les réviser devient plus simple

**Page 8**



## **FISCALITÉ**

La nouvelle exonération des plus-values des TPE

**Pages 9 et 10**

Prélèvement à la source : de nouvelles précisions

**Pages 11 et 12**



## **JURIDIQUE**

Recharge des véhicules électriques et local pour vélos :  
les entreprises devront s'équiper !

**Page 13**

Immobilier : la réalisation de travaux d'isolation thermique sera bientôt obligatoire

**Page 14**

Le contrôle des arrêts maladie et arrêts de travail

**Pages 14 à 16**

Dépôt de bilan : comment bien déclarer la cessation des paiements

**Pages 16 et 17**



## **EN BREF**

**Page 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 604 Novembre 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 :** novembre 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 Novembre 2016

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

**Artisans, commerçants et industriels** : régularisation du montant des cotisations provisionnelles d'assurance maladie-maternité, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (le 20 novembre sur demande).

**Professionnels libéraux** : régularisation du montant des cotisations provisionnelles d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (le 20 novembre sur demande).

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

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

## • 14 Novembre 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 octobre 2016.

## • 15 Novembre 2016

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

**Tous contribuables** : paiement de la taxe d'habitation 2016 (le 20 novembre en cas de télépaiement).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**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'octobre 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'octobre 2016.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télépaiement de la taxe sur les salaires payés en octobre 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'octobre 2016 dans les 10 premiers jours de novembre 2016 :** DSN d'octobre 2016 et paiement des charges sociales sur les salaires.

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

## ● 25 Novembre 2016

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

## ● 30 Novembre 2016

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

**Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme du 1<sup>er</sup> octobre 2015 au 30 septembre 2016 :** déclaration spéciale n° 2855 et paiement de la taxe sur les véhicules des sociétés (TVS).

## ● Délai variable

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



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Cotisations sociales des travailleurs indépendants : les nouveautés pour 2017

**Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale vient d'être dévoilé par le gouvernement ? S'y trouvent notamment des mesures visant les travailleurs non salariés.**

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017, en discussion devant l'Assemblée nationale, prévoit différentes mesures concernant les cotisations sociales des travailleurs indépendants.

### Une réduction dégressive du taux de la cotisation maladie-maternité

Actuellement, les travailleurs indépendants sont redevables, au Régime social des indépendants, d'une cotisation maladie-maternité calculée sur la totalité de leur revenu d'activité et dont le taux est fixé à **6,5 %**.

Pour les cotisations dues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les non-salariés ayant des revenus annuels inférieurs à 70 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) se verraient appliquer un **taux réduit de cotisation variant entre 3 % et 6,5 %**. Sous réserve de confirmation officielle du Pass 2017, seraient concernés les travailleurs indépendants gagnant moins de 27 460 € par an.

### Une réforme de l'exonération de cotisations applicable outre-mer

Aujourd'hui, les travailleurs indépendants, à l'exception des professionnels libéraux, qui créent leur activité outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) bénéficient d'une exonération totale de certaines cotisations sociales personnelles pendant

leurs deux premières années d'activité. Puis, à partir de la troisième année, leurs cotisations sont calculées, pour la partie des revenus d'activité inférieure au Pass (38 616 € en 2016), sur la moitié de ces revenus.

**Ces avantages seraient révisés pour les non-salariés qui s'installent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.** Ainsi, les travailleurs gagnant plus de 2,5 Pass par an (98 070 € en 2017 à priori) n'y auraient plus droit. Pour ceux ayant des revenus compris entre 1,1 Pass et 2,5 Pass, l'exonération de cotisations pendant les deux premières années et l'abattement à compter de la troisième s'appliqueraient de manière dégressive. L'exonération et l'abattement seraient donc totaux uniquement pour les non-salariés ayant des revenus inférieurs à 1,1 Pass (43 151 € en 2017 à priori).

Par ailleurs, constatant que 30 % des entreprises cessaient leur activité avant la fin de la troisième année, le projet de loi prévoit que l'abattement appliqué sur les revenus professionnels à partir de la troisième année passera de 50 % à 75 %. Il sera de 50 % à compter de la quatrième année.

### Un régime unique de retraite de base des artisans et commerçants

La création d'un régime unique de retraite de base des artisans et commerçants est inscrite au projet de loi.

L'article 33 prévoit la fusion des deux régimes d'assurance-vieillesse (artisans et commerçants).

L'objectif, in fine, est de constituer progressivement un régime unique ouvert à l'ensemble des entrepreneurs, artisans, commerçants et des professionnels libéraux qui le souhaiteraient.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## La procédure de rescrit social

Mise en place en 2005, la procédure de rescrit social permet aux employeurs d'interroger l'Urssaf (régime général de la Sécurité sociale) ou la Mutualité sociale agricole (régime agricole), la Direccte et l'Agefiph sur l'application à leur situation de certains aspects de la réglementation. Une procédure également ouverte aux travailleurs indépendants qui ont la possibilité de s'adresser à leur organisme de recouvrement pour connaître l'application, à leur situation, des règles relatives aux conditions d'affiliation à leur régime et aux exonérations de cotisations sociales dont ils peuvent bénéficier.

### Le rescrit émanant de l'Urssaf

*L'ensemble de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale peut faire l'objet d'un rescrit social.*

#### La demande de rescrit

Les employeurs ont la possibilité d'interroger l'Urssaf sur l'ensemble de la législation relative aux cotisations et contributions de Sécurité sociale contrôlées par l'organisme de recouvrement saisi.

**À savoir :** les cotisations d'assurance chômage recouvrées par l'Urssaf peuvent aussi donner lieu à un rescrit.

La demande de rescrit peut être formulée par un cotisant ou un futur cotisant mais également par un avocat ou un expert-comptable mandaté par un employeur. Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats peuvent utiliser cette procédure pour interroger l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) ou la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) sur une application spécifique de la législation de la Sécurité sociale à la situation de

leur branche professionnelle.

Attention toutefois, car aucune demande de rescrit ne peut être formulée dès lors qu'un contrôle de l'Urssaf a déjà été engagé, c'est-à-dire dès lors que l'entreprise a reçu un avis de passage l'informant d'un contrôle. Cette possibilité étant aussi exclue lorsqu'un contentieux en rapport avec l'objet d'une demande de rescrit est en cours.

**À noter :** actuellement, la demande de rescrit doit être adressée en pli recommandé avec accusé de réception. Ces modalités de dépôt devraient être simplifiées par un décret à paraître.

Enfin, pour être recevable, la demande de rescrit doit porter sur une question nouvelle et sérieuse. Une notion qui reste à préciser par l'administration.

#### La réponse de l'Urssaf

Lorsqu'elle reçoit une demande de rescrit, l'Urssaf dispose de 30 jours pour examiner si le dossier est complet. Il est réputé l'être si, à l'issue de ce délai, cet organisme n'a sollicité aucune pièce ni information auprès de l'employeur. À compter du jour où le dossier est constitué, l'Urssaf doit instruire et répondre à la demande de rescrit dans le délai de 3 mois. Sachant qu'en l'absence de décision à la fin de ce délai, il ne peut pas être procédé à un redressement fondé sur le point de législation faisant l'objet de la demande de rescrit tant que cet organisme ne s'est pas prononcé.

**Précision :** la période au cours de laquelle un redressement est impossible est celle comprise entre l'expiration du délai de 3 mois et la date à laquelle l'organisme notifie sa décision au cotisant.

La décision rendue par l'Urssaf s'applique au seul demandeur lorsque la demande de rescrit émane d'un cotisant ou de son représentant (avocat ou expert-comptable). Cependant, si le cotisant appartient à un groupe et que cette information figure dans la demande, la décision concerne alors



toutes les entreprises du groupe dont la situation est identique à celle décrite dans le rescrit.

Lorsque la demande a été formulée par un syndicat ou une organisation professionnelle d'employeurs, la décision de l'Acoss bénéficie à toutes les entreprises de la branche qui souhaitent s'en prévaloir.

### Les effets du rescrit

Le rescrit social est opposable, pour l'avenir, à l'Urssaf tant que la situation exposée par le cotisant dans sa demande ou la législation au regard de laquelle cette décision a été prise n'ont pas changé. Autrement dit, les points sur lesquels l'organisme de recouvrement s'est prononcé ne peuvent donner lieu à un redressement à l'encontre du cotisant si celui-ci a mis en œuvre ses prescriptions.

**À noter :** *en cas de changement d'implantation géographique de l'entreprise, la décision prise par l'ancien organisme de recouvrement est opposable au nouveau, dès lors que la situation du cotisant ou la législation sur laquelle est basée la décision n'ont pas été modifiées.*

Si l'Urssaf souhaite modifier sa position pour l'avenir, elle doit alors en informer le cotisant par lettre recommandée avec accusé de réception. Une lettre qui doit, en outre, mentionner les voies de recours dont dispose l'employeur contre cette décision.

Enfin, les décisions de rescrit social susceptibles d'intéresser tous les employeurs sont accessibles sur le site Internet [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) après avoir été rendues anonymes.

### Les autres rescrits en faveur des employeurs

Deux rescrits spécifiques ont été instaurés en faveur des employeurs en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes et d'emploi de travailleurs handicapés.

### Le rescrit de la Direccte

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, sous peine de pénalité financière, être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conforme aux exigences légales ou, à défaut, mettre en œuvre un plan d'action en la matière. Les accords et plans d'action déposés auprès de la Direccte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 peuvent faire l'objet d'un rescrit auprès de cette administration afin que l'employeur s'assure de cette conformité. Cette demande de rescrit doit lui être adressée par tout moyen permettant de prouver sa réception. Celle-ci dispose de 2 mois pour rendre son avis sachant que l'absence de réponse dans ce délai équivaut à un rejet de la demande.

La prise de position de l'administration l'engage formellement. Si elle déclare l'accord ou le plan d'action conforme, aucune sanction pécuniaire ne peut être prononcée contre l'employeur pendant la période comprise entre la date de réception de la réponse de la Direccte et la fin de la première année qui suit la conclusion de l'accord ou le dépôt du plan d'action.

### Le rescrit de l'Agefiph

Un nouveau rescrit permet aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (employeurs d'au moins 20 salariés) d'interroger l'Agefiph sur l'application à leur situation de la législation relative au calcul de l'effectif d'assujettissement à cette obligation, à sa mise en œuvre, à ses modalités d'acquiescement et à ses bénéficiaires. Il entrera en vigueur lorsque notamment le contenu de la demande aura été précisé par décret.

### Le rescrit des travailleurs non salariés

Les travailleurs indépendants ont la possibilité de formuler une demande de rescrit à l'organisme auprès duquel ils s'acquittent de leurs cotisations



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

*sociales personnelles.*

Les travailleurs indépendants, agricoles ou non agricoles, peuvent adresser une demande de rescrit à l'organisme de recouvrement auquel ils sont affiliés (Régime social des indépendants ou Mutualité sociale agricole) pour connaître l'application, à leur situation, de la législation relative aux conditions d'affiliation à leur régime et aux mesures d'exonération des cotisations de Sécurité sociale dont ils

sont redevables à titre personnel. Cette demande est effectuée dans les mêmes conditions et a les mêmes effets que le rescrit formulé par l'employeur auprès de l'Urssaf.

**Précision :** seuls le cotisant ou le futur cotisant sont fondés à effectuer une demande de rescrit, elle ne peut émaner de leur avocat ni de leur expert-comptable.

## Accords d'entreprise : les réviser devient plus simple

**La loi Travail donne une nouvelle définition des personnes ou organisations habilitées à enclencher la procédure de révision des accords d'entreprise.**

Afin de favoriser la négociation collective, la loi Travail facilite la révision des accords conclus au niveau de l'entreprise.

Jusqu'alors, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, la procédure de révision d'un accord d'entreprise ne pouvait être déclenchée qu'à l'unanimité des syndicats signataires de l'accord.

Dorénavant, plus d'unanimité ! Cette procédure peut donc être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ de l'accord et signataires ou adhérents à cet accord. Et ce, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, d'une durée de 4 ans, en principe.

Dès lors qu'une nouvelle élection professionnelle a eu lieu, la procédure est ouverte à tous les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Autrement dit, la révision d'un accord peut être demandée par ceux qui ne l'ont pas signé ou qui n'y ont pas adhéré.

**Rappel :** une organisation syndicale est représentative dans le champ d'application d'un accord si elle a obtenu au moins 10 % des suffrages des salariés couverts par cet accord au premier tour des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises sans délégués syndicaux, la loi Travail permet aux représentants élus du personnel mandatés ou non par un syndicat d'enclencher la révision d'un accord d'entreprise. La demande de révision peut aussi émaner d'un salarié non élu mais mandaté par un syndicat représentatif lorsqu'aucun élu n'a manifesté son intention de négocier, si un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus ou encore dans les entreprises de moins de 11 salariés. L'application de ces mesures nécessite cependant la publication d'un décret fixant les modalités de leur mise en œuvre.

**Précision :** les avenants de révision des accords d'entreprise sont négociés et conclus selon les règles applicables à la négociation et à la conclusion de ces accords.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# La nouvelle exonération des plus-values des TPE

**Pour éviter que la fiscalité ne soit un frein à la transmission d'une entreprise ou à la cession de ses éléments d'actif en cours d'exploitation, un régime d'exonération des plus-values réalisées par les très petites entreprises (TPE) relevant de l'impôt sur le revenu a été instauré.**

## Conditions d'exonération

*Le bénéfice du régime d'exonération est soumis au respect de plusieurs conditions, notamment la durée d'exercice de l'activité professionnelle.*

Un certain nombre de conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier du régime d'exonération.

### Entreprises concernées

L'exonération vise toutes les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu (personnes physiques ou sociétés de personnes), quel que soit leur régime d'imposition (micro ou réel). Les plus-values réalisées doivent être dans le cadre d'une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole exercée à titre professionnel. La notion d'exercice à titre professionnel implique que l'entreprise soit exploitée personnellement, directement et de façon continue par le cédant. Le volume d'activité déployée étant sans incidence pour apprécier cette condition.

### Biens éligibles

L'exonération concerne les plus-values réalisées à titre onéreux ou gratuit sur les biens appartenant à l'actif immobilisé de l'entreprise et affectés à l'exercice de l'activité professionnelle. Il s'agit notamment de celles réalisées à l'occasion de la vente, de la cessation de l'activité ou du retrait du

patrimoine professionnel.

**Précision :** *les terrains à bâtir sont exclus du bénéfice de l'exonération.*

En pratique, les plus-values exonérées sont les plus-values nettes déterminées après compensation avec les moins-values de même nature (court terme ou long terme).

### Durée d'exercice de l'activité

Pour bénéficier de l'exonération, l'activité doit avoir été exercée pendant au moins 5 ans. Ce délai est décompté à partir du début effectif d'activité, c'est-à-dire à partir de la date de création ou d'acquisition de la clientèle ou du fonds de commerce par l'entreprise, jusqu'à la date de clôture de l'exercice au titre duquel la plus-value est réalisée, ou jusqu'à la date de cession ou de cessation de l'entreprise.

**Précision :** *lorsque la même activité est exercée successivement ou conjointement dans plusieurs fonds, les délais d'exploitation de chaque fonds sont additionnés pour décompter le délai de 5 ans. Par contre, si l'entrepreneur exerce des activités professionnelles différentes dans des fonds distincts, l'administration fiscale considère que la durée d'activité doit s'apprécier séparément pour chaque fonds.*

### Régime de l'exonération

*L'exonération des plus-values professionnelles réalisées par les TPE peut être totale ou partielle.*

L'exonération des plus-values est totale ou partielle en fonction du montant des recettes de l'entreprise.

### Entreprises de vente ou de fourniture de logements

L'exonération des plus-values dégagées par les



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

entreprises industrielles et commerciales de vente ou de fourniture de logements (hors locations meublées) et les exploitants agricoles est la suivante :

- exonération totale si le montant des recettes est inférieur à 250 000 € HT ;
- exonération partielle dès lors que les recettes sont comprises entre 250 000 € et 350 000 € HT.

Dans ce dernier cas, la plus-value exonérée est déterminée d'après le rapport existant entre, au numérateur, la différence entre 350 000 € et le montant des recettes et, au dénominateur, le montant de 100 000 € (350 000 - 250 000).

**Exemple :** une entreprise a réalisé des recettes de 320 000 € et une plus-value de 25 000 €. Le montant de la plus-value exonérée est calculé de la façon suivante :

$$25\,000 \times (350\,000 - 320\,000) / 100\,000 = 7\,500.$$

La plus-value est alors exonérée à hauteur de 7 500 €. Par conséquent, la plus-value taxable est de 17 500 € (25 000 - 7 500).

Attention, si les recettes dépassent 350 000 €, la plus-value professionnelle est totalement taxable.

## Entreprises de prestations de services

L'exonération des plus-values dégagées par les entreprises de prestations de services est la suivante :

- exonération totale si les recettes sont inférieures à 90 000 € HT ;
- exonération partielle dès lors que les recettes sont comprises entre 90 000 € et 126 000 € HT.

Dans ce dernier cas, la plus-value exonérée est déterminée d'après le rapport existant entre, au numérateur, la différence entre 126 000 € et le montant des recettes et, au dénominateur, 36 000 € (126 000 - 90 000).

**Attention, là aussi, si les recettes excèdent 126 000 €, la plus-value professionnelle est intégralement imposée.**

## Appréciation des seuils

Les seuils d'exonération s'apprécient au regard de la moyenne des recettes réalisées au titre des exercices clos, ramenés le cas échéant à 12 mois, au cours des 2 années civiles qui précèdent la date de clôture de l'exercice de réalisation de la plus-value. Cette règle s'appliquant aussi bien aux plus-values réalisées en cours d'exploitation qu'à celles dégagées en fin d'exploitation. En revanche, les recettes exceptionnelles provenant notamment de la cession d'immobilisations ou de la cession globale des stocks en fin d'exploitation ne sont pas prises en compte pour apprécier ces seuils.

Si l'entrepreneur exploite personnellement plusieurs entreprises, c'est le montant des recettes réalisées par l'ensemble des entreprises qui doit être retenu. Cette globalisation s'effectuant par catégorie de revenus (BIC, BNC, BA).

## Cumul avec d'autres dispositifs

Ce dispositif peut se combiner avec l'exonération des plus-values pour départ à la retraite de l'entrepreneur et avec l'abattement pour durée de détention sur les plus-values professionnelles immobilières à long terme.



## Prélèvement à la source : de nouvelles précisions

### L'avant-projet de loi relatif au prélèvement à la source vient d'être publié.

Les pouvoirs publics continuent d'échafauder leur projet de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Un projet qui semble être sur la bonne voie puisque la première mouture du texte instaurant le dispositif vient d'être publiée. Tour d'horizon des contours les plus marquants de cette réforme à venir.

### L'option des salariés pour un taux neutre

Chaque mois, les employeurs recevront, via la déclaration sociale nominative, un taux de prélèvement à appliquer sur les rémunérations qu'ils verseront à leurs salariés. Ce taux de prélèvement personnalisé sera calculé en fonction de la dernière déclaration de revenu déposée par le salarié. Ce dernier pourra toutefois indiquer à l'administration fiscale son refus de voir son taux personnalisé transmis à son employeur. Dans ce cas, **un taux neutre**, calculé sur la seule base de la rémunération octroyée par l'employeur, lui sera appliqué. Et lorsqu'un complément de prélèvement à la source sera dû, le contribuable devra s'en acquitter chaque mois directement auprès de l'administration.

### Modalités d'application du taux de prélèvement

L'administration a également indiqué la manière d'appliquer le taux de prélèvement et de calculer la rémunération à verser aux salariés. Concrètement, l'assiette du prélèvement à la

source sera constituée du montant net imposable du salaire, après déduction des cotisations sociales et de la fraction déductible de la CSG, mais avant la déduction pour frais professionnels. Dans l'hypothèse où l'administration n'aurait pas fourni de taux de prélèvement, l'employeur procédera au prélèvement à la source à partir d'une grille de taux établie chaque année par la loi de finances. La première grille serait la suivante :

Base mensuelle de prélèvement	Taux proportionnel
Inférieure ou égale à 1 361 €	0 %
De 1 362 € à 1 493 €	2 %
De 1 494 € à 1 647 €	4 %
De 1 648 € à 1 944 €	7 %
De 1 945 € à 2 602 €	9 %
De 2 603 € à 3 250 €	12,5 %
De 3 251 € à 4 685 €	17 %
De 4 686 € à 7 288 €	21,5 %
De 7 289 € à 9 639 €	25,5 %
De 9 640 € à 17 356 €	33 %
De 17 357 € à 33 681 €	39 %
Supérieure à 33 681 €	43 %

**Précision :** il existe également une grille de taux pour les contribuables domiciliés en Guadeloupe, à La Réunion et une autre pour ceux domiciliés en Guyane et à Mayotte.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Modulation du taux de prélèvement

Le contribuable pourra moduler, sous sa responsabilité, son taux de prélèvement à la source. En pratique, il lui suffira de se connecter à son espace personnel du site Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) et de procéder à la modification souhaitée. Étant précisé que le nouveau taux s'appliquera au plus tard le troisième mois qui suivra celui au cours duquel la décision de modulation aura été prise et jusqu'au 31 décembre de l'année concernée. Par ailleurs, le taux de prélèvement du contribuable pourra être amené à évoluer lors d'un changement de situation : mariage, conclusion d'un Pacs, décès du conjoint, divorce, rupture d'un Pacs. Un changement de situation que le contribuable devra déclarer dans un délai de 60 jours.

**À noter :** les couples pourront opter, auprès du fisc, pour des taux individualisés en fonction de leurs revenus respectifs.

## Mise en place d'un crédit d'impôt exceptionnel

La mise en œuvre du prélèvement à la source est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Toutefois, les revenus perçus en 2017 devront faire l'objet

d'une déclaration en 2018 dans les conditions habituelles.

**Précision :** la déclaration des revenus pourra donner lieu à une restitution ou à un complément d'impôt géré directement entre l'administration fiscale et le contribuable.

Mais pour éviter un double paiement de l'impôt en 2018, l'impôt sur le revenu applicable aux revenus non exceptionnels perçus en 2017 sera compensé par l'application d'un « crédit d'impôt exceptionnel de modernisation du recouvrement ». Ce crédit d'impôt sera en principe égal au montant de l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année 2017. Sachant que l'administration fiscale pourra demander au contribuable des justificatifs sur tous les éléments servant à déterminer son montant. À noter également que l'effet des réductions et des crédits d'impôt relatifs à l'année 2017 sera préservé.

**Attention :** des modalités spécifiques de calcul des revenus non exceptionnels et des mesures anti-optimisation seront prévues afin de ne pas accorder d'avantages injustifiés aux contribuables en mesure de « piloter » leurs revenus.



## Recharge des véhicules électriques et local pour vélos : les entreprises devront s'équiper !

**Certains bâtiments construits à partir de 2017 devront être dotés de parkings équipés de gainage permettant la recharge des voitures électriques et de locaux pour les vélos.**

Pour favoriser la mobilité électrique et les déplacements à vélo, les pouvoirs publics ont pris des mesures afin que les entreprises se dotent progressivement d'infrastructures adaptées. Progressivement mais toutefois rapidement puisque dès 2017, les demandes de permis de construire de certains bâtiments devront prendre en compte ces nouvelles obligations.

### Recharge des véhicules électriques

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, tout nouveau bâtiment à usage industriel ou tertiaire équipé de places de stationnement destinées aux salariés devra être doté d'un pré-câblage permettant le rechargement des véhicules électriques et hybrides :

- pour 10 % des places lorsque le parking comprend jusqu'à 40 places ;
- pour 20 % des places lorsque le parking comprend plus de 40 places.

**Précisions :** *cette obligation s'appliquera également à tout nouveau bâtiment ou ensemble de bâtiments constituant un ensemble commercial équipé d'un parking destiné à la clientèle pour 5 % des places lorsque le parking comprend jusqu'à 40 places et pour 10 % s'il en comprend plus de 40.*

Les passages de câbles desservant les places de stationnement devront être dimensionnés avec une section minimale de 100 mm. Par ailleurs, l'installation des prises de recharge devra être conçue pour permettre, au minimum, la mise en place ultérieure de points de recharge d'une puissance

nominale unitaire de 22 kW. Enfin, elle devra disposer d'un système de mesure permettant une facturation individuelle des consommations d'électricité.

### Local pour vélos

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, tout nouveau bâtiment à usage industriel, tertiaire ou constituant un ensemble commercial équipé de places de stationnement destinées aux salariés ou à la clientèle devra être équipé d'au moins un espace couvert réservé au stationnement sécurisé des vélos. Celui-ci devra être situé de préférence au rez-de-chaussée du bâtiment ou au premier sous-sol. Mais il pourra également être réalisé à l'extérieur du bâtiment, à condition qu'il soit couvert, clos et situé sur la même unité foncière que le bâtiment.

Cet espace devra être surveillé ou comporter un système de fermeture sécurisé et des dispositifs fixes permettant de stabiliser et d'attacher les vélos par le cadre et au moins une roue.

Pour les bâtiments à usage industriel ou tertiaire, le nombre de places de vélo devra être calculé par rapport à 15 % de l'effectif total de salariés accueillis simultanément dans les bâtiments, sur déclaration du maître d'ouvrage.

Pour les bâtiments constituant un ensemble commercial, le nombre de places de vélo devra correspondre à 10 % du nombre de clients et de salariés accueillis simultanément, sur déclaration du maître d'ouvrage.

**Précisions :** *dans les bâtiments de bureaux construits depuis 2012, la superficie du parc à vélos devra représenter 1,5 % de la surface de plancher.*



## Immobilier : la réalisation de travaux d'isolation thermique sera bientôt obligatoire

**Dans le cadre de travaux de rénovation d'un bien immobilier, des travaux d'isolation thermique devront être parallèlement réalisés.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, lorsque des travaux importants seront réalisés sur un bien immobilier, des travaux d'isolation thermique devront être simultanément engagés. Issue de la loi relative à la transition énergétique du 17 août 2015, cette obligation de travaux d'isolation, dont les modalités viennent d'être précisées par décret, s'appliquera dans le cadre d'un ravalement de façade, d'une réfection de toiture ou de travaux d'aménagement en vue de rendre habitables une ou plusieurs pièces d'un bien immobilier.

**Précision :** cette obligation ne s'applique pas aux travaux pour lesquels un devis a été signé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Concrètement, pour un ravalement, il faut que les travaux concernent la réfection de l'enduit existant, le remplacement d'un parement existant ou la mise en place d'un nouveau pare-

ment, sur au moins 50 % d'une façade du bâtiment (hors ouvertures). Pour une réfection de toiture, les travaux concernés sont ceux comprenant le remplacement ou le recouvrement d'au moins 50 % de l'ensemble de la couverture (hors ouvertures). Enfin, pour un aménagement, les travaux doivent avoir pour objet de rendre habitable un comble, un garage annexe ou toute autre pièce non habitable, d'une surface minimale de plancher de 5 m<sup>2</sup>, non enterrée ou semi-enterrée.

Toutefois, il existe un certain nombre d'exceptions qui pourront mettre en échec l'application de cette obligation de réalisation de travaux d'isolation thermique. C'est notamment le cas en présence :

- de risques de pathologie du bâti liée à tout type d'isolation ;
- d'une disproportion manifeste entre les avantages de l'isolation et ses inconvénients de nature technique, économique ou architecturale (dégradation de la qualité architecturale, temps de retour sur investissement supérieur à 10 ans...).

## Le contrôle des arrêts maladie et arrêts de travail

**Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident peut faire l'objet d'un contrôle soit de la caisse d'assurance maladie, soit de l'employeur lui-même.**

### Autorisations d'absence du domicile

Le médecin qui délivre l'arrêt de travail pour maladie doit préciser si le salarié est autorisé à sortir de son domicile ou pas.

Même en cas de sortie autorisée, **le salarié doit demeurer à son domicile entre 9h et 11h et entre 14h et 16h**, sauf examens médicaux extérieurs.

Le médecin peut aussi autoriser des sorties totalement libres sous réserve de justifier ces autorisations.

Dans tous les cas, le salarié doit obtenir l'autorisation de la Caisse d'assurance maladie s'il quitte le département pendant le congé et lui communiquer son adresse provisoire.



## **Contrôle par la caisse d'assurance maladie**

L'assurance maladie peut envoyer un agent administratif au domicile du salarié en dehors des heures de sortie autorisées afin de vérifier que le salarié est bien chez lui. A défaut, le salarié s'expose à une réduction ou à une suppression des indemnités dont il bénéficie pendant son arrêt maladie.

Sauf cas de sorties justifiées par des soins ou des examens médicaux, le salarié doit obligatoirement se trouver à son domicile au moment du contrôle. Il sera sanctionné en cas d'absence, y compris lorsque le salarié s'est absenté un court moment dans la maison de ses parents jouxtant la sienne (arrêt n° 15-19041 rendu par la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de Cassation le 16 juin 2016).

**La caisse peut également convoquer le salarié à un contrôle médical ou envoyer un médecin contrôleur à son domicile.** Elle suspend le versement des indemnités journalières :

- si le salarié ne se rend pas à la convocation ;
- si le salarié ne se trouve pas à son domicile sauf autorisation ;
- si le contrôle médical conclut que le salarié peut reprendre le travail.

La caisse informe alors l'employeur, qui cesse naturellement le versement des indemnités complémentaires.

## **Contre-visite médicale de l'employeur**

Sous certaines conditions, l'employeur peut lui-même envoyer un médecin au domicile du salarié. Ce contrôle vise à la fois à s'assurer que le salarié est bien chez lui et que son état de santé l'empêche de reprendre le travail.

## **Médecin**

L'employeur peut envoyer un médecin spécialisé dans le contrôle médical au domicile du salarié pour vérifier son état réel de santé. Mais seulement s'il verse des indemnités complémentaires ou assure le maintien du salaire.

Le médecin chargé du contrôle est librement choisi par l'employeur. Mais attention : certaines conventions collectives prévoient des règles particulières en la matière, que l'employeur doit alors respecter.

L'employeur ne peut pas effectuer lui-même la contre-visite : il doit obligatoirement s'adresser à un médecin indépendant ou à un organisme spécialisé. Il ne peut pas non plus demander à un autre salarié de se rendre au domicile de la personne pour vérifier qu'elle est bien chez elle.

L'employeur n'a pas à informer le salarié de la visite du médecin : celle-ci peut donc être tout à fait inopinée... Le médecin traitant du salarié n'a pas non plus à être averti.

## **Heures et lieu de visite**

Dans le cas où l'arrêt de travail autorise des sorties libres, le salarié doit communiquer à l'employeur les horaires où la contre-visite médicale peut être effectuée. Si le salarié séjourne ailleurs qu'à son domicile, il doit également en informer l'employeur. S'il refuse de communiquer son adresse, l'employeur peut ne pas maintenir son salaire pendant l'arrêt maladie selon la jurisprudence (arrêt n° 88-44963 de la Cour de Cassation).

## **Sanction**

L'employeur cesse le versement des indemnités complémentaires pour la période postérieure au contrôle :

- si le salarié ne se trouve pas à son domicile sauf autorisation ;
- si le contrôle médical conclut que le salarié peut reprendre le travail.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Quelle que soit la conclusion de la contre-visite ou le comportement du salarié, l'employeur ne peut prendre aucune sanction (comme un licenciement par exemple) contre le salarié.

De même, celui-ci n'est pas obligé de reprendre le travail avant la fin officiel de son arrêt maladie, même si le médecin mandaté par l'employeur conclut que son état de santé ne justifie pas son absence.

## Départ ou voyage

Si vous comptez quitter votre département ou partir à l'étranger pendant votre arrêt de travail, vous devez obligatoirement obtenir l'accord de votre caisse d'assurance maladie. Vous devez lui adresser une demande **au moins 15 jours avant votre départ** en lui envoyant :

- une lettre dans laquelle vous précisez les raisons de votre départ ainsi que les dates et le lieu de votre séjour ;
- un certificat médical de votre médecin justifiant votre départ.

## Dépôt de bilan : comment bien déclarer la cessation des paiements

**Le dépôt de bilan désigne la déclaration de cessation des paiements, étape qui précède l'ouverture d'une procédure collective. Lorsque l'entreprise est en état de cessation des paiements, le dirigeant doit déposer le bilan sous peine d'engager sa responsabilité. Pour être valable, la déclaration de cessation des paiements doit remplir un certain nombre de conditions.**

### Qui est concerné par la déclaration ?

Le dépôt de bilan concerne les personnes qui exercent une activité commerciale, artisanale, agricole ou libérale, tout entrepreneur individuel et toute personne morale de droit privé (société, association) qui se trouve en état de cessation des paiements.

Pour effectuer ce dépôt, vous devez retirer un **dossier de déclaration de cessation des paiements** auprès du greffe du tribunal compétent :

- Le Tribunal de commerce du lieu de l'entreprise pour les EURL, SA, SARL, SNC, SCS, SCA, ...

- Tribunal de grande instance du lieu où l'activité est exercée pour les sociétés civiles (SELARL, SELAFA, SELCA) et les associations.

Le dépôt de ce dossier au greffe va entraîner l'ouverture d'une **procédure de conciliation**, de **redressement judiciaire** ou de **liquidation judiciaire**. Une entreprise en cessation des paiements ne peut cependant pas demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire si elle a déjà demandé l'ouverture d'une procédure de conciliation.

### Le moment de la cessation des paiements

La procédure collective doit être ouverte **dans les 45 jours qui suivent la cessation des paiements**. Dans ce délai, vous pouvez demander l'ouverture d'une procédure de conciliation.

L'entreprise est en état de cessation des paiements lorsque l'actif disponible ne permet plus de faire





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

face au passif exigible. Le débiteur ne peut alors plus payer ses dettes. L'actif comprend tout ce que l'entreprise possède. Le passif comprend toutes les dettes qui sont échues avant le jugement d'ouverture, qui n'ont pas été réglées et dont les créanciers peuvent exiger le paiement immédiatement. La dette doit être certaine et exigible.

Il existe cependant quelques particularités selon les entreprises et leur situation. D'où la nécessité de consulter un professionnel expérimenté (expert-comptable, avocat) pour vous assurer de la situation dans laquelle vous êtes.

## Qui doit déclarer la cessation des paiements ?

En principe, seul le représentant légal de l'entreprise peut déclarer la cessation des paiements. Cependant, l'auteur de la déclaration varie en fonction de la forme juridique de l'entreprise (chef d'entreprise pour une entreprise individuelle, PDG pour une S.A.,...).

Dans le cadre d'une cogérance, l'un des cogérants doit également signer la déclaration pour qu'elle soit valable. Le dirigeant peut déléguer cette tâche à toute personne mandatée à cet effet, disposant d'un pouvoir spécial et nominatif.

**Attention :** en l'absence de déclaration, le dirigeant encourt des sanctions, notamment **une interdiction de gérer**.

## Le contenu de la déclaration de cessation des paiements

**La déclaration doit être faite via un formulaire délivré par le greffe.** La déclaration doit être déposée en quatre exemplaires (dont l'original) et être accompagnée d'un exemplaire des pièces justificatives demandées. Tous les intercalaires du formulaire (Actif, Passif, Engagements hors bilan) doivent être remplis et déposés.

Chaque page doit être paraphée et tous les documents fournis doivent être datés, signés et certifiés « sincères et véritables ». Si le déclarant ne peut remplir un passage, il doit le signaler lors du dépôt. Si un ou plusieurs documents n'ont pas pu être fournis ou sont incomplets, il doit en préciser la raison.

Lorsque l'état de cessation des paiements est constaté, le dirigeant doit le déclarer **dans les 45 jours qui suivent**. La déclaration de cessation des paiements et les pièces justificatives sont à déposer au greffe du tribunal compétent (Tribunal de commerce ou TGI). A défaut, le dirigeant pourra voir sa responsabilité engagée et pourra être poursuivi pour faute de gestion.

## L'examen de la situation par le juge et l'ouverture d'une procédure collective

**Dans les 15 jours qui suivent le dépôt de la déclaration, le tribunal va convoquer le dirigeant et le représentant des salariés.** Ils seront entendus en chambre du conseil, à huis clos. Le dirigeant peut se faire accompagner d'un avocat voire même d'un expert-comptable.

Le Tribunal va examiner la situation de l'entreprise à partir des éléments fournis par le dirigeant. Les éléments présentés lors de l'audience vont également permettre au Tribunal de se prononcer. Puis, le représentant du Procureur de la République va présenter ses observations.

A l'issue de cette audience, le Tribunal va se prononcer. Deux solutions s'offrent à lui : le jugement d'ouverture de redressement judiciaire ou le jugement d'ouverture de liquidation judiciaire. Dans les deux cas, l'ouverture de la procédure collective doit faire l'objet d'une mention insérée au Registre du commerce et des sociétés ou au Registre des métiers, au BODACC et dans un journal d'annonces légales, dans le but d'informer les créanciers et les tiers.

Le dépôt de bilan doit donc faire l'objet d'une déclaration qui doit être correctement effectuée. A l'issue du dépôt, la procédure collective sera ouverte.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Procédure devant le conseil de prud'hommes : les nouveautés à connaître

**Plusieurs changements applicables au 1<sup>er</sup> août 2016 ont été apportés à la procédure prud'homale.**

Dans le cadre de la réforme de la procédure prud'homale impulsée par la loi Macron, un décret publié en mai dernier modifie notamment les règles liées à l'assistance et la représentation des parties.

Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent dès maintenant se faire représenter devant le conseil de prud'hommes sans pour autant devoir justifier d'un motif légitime, une condition auparavant exigée par le Code du travail. Étant précisé que, comme précédemment, l'employeur et le salarié qui souhaitent se rendre à l'audience peuvent se faire assister. Quant aux personnes habilitées à assister ou à représenter les parties, il s'agit comme auparavant des avocats et des employeurs appartenant à la même branche d'activité mais également, à compter du 1<sup>er</sup> août 2016, des défenseurs syndicaux qui remplacent les délégués permanents des organisations syndicales et professionnelles.

De plus, pour les instances introduites à compter du 1<sup>er</sup> août 2016 devant une cour d'appel, l'employeur et le salarié devront obligatoirement être représentés par un avocat ou un défenseur syndical.

**En complément** : à partir de cette même date, le formalisme lié à la saisine du conseil de prud'hommes sera alourdi. En effet, le demandeur, généralement le salarié, devra rédiger une requête contenant un exposé sommaire des motifs de sa demande et mentionnant chacun des chefs de celle-ci. Mais surtout, les pièces invoquées à l'appui de la demande (contrat de travail, bulletin de salaire, relevé d'heures...) devront désormais accompagner cette requête.

## La caisse des dépôts et consignations met en place une plate-forme dédiée aux contrats en déshérence

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les particuliers pourront accéder à un fichier de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) recensant les comptes bancaires inactifs et les assurances-vie non réglés.**

Conformément à la loi Eckert du 13 juin 2014 visant à lutter contre les comptes bancaires inactifs et les contrats d'assurance-vie non réglés, un site Internet a été mis en service, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, pour permettre aux établissements financiers et aux compagnies d'assurance de référencer et de transférer leurs « stocks » de contrats en déshérence à la Caisse des dépôts et consignations. Cette plate-forme Internet, d'abord réservée aux assureurs et aux banquiers, sera ouverte aux particuliers à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ainsi, toute personne pourra effectuer une recherche afin de savoir si elle peut prétendre à la récupération de sommes d'argent « oubliées ». L'accès au site sera totalement gratuit.

Concrètement, au second semestre 2016, les sommes présentes sur les comptes bancaires déclarés inactifs depuis au moins 3 ans suite au décès de leur titulaire, et depuis au moins 10 ans s'il est vivant, seront transférées à la Caisse des dépôts et consignations. Il en va de même des contrats d'assurance-vie non réglés. Sont concernés les capitaux non réclamés depuis au moins 10 ans, que le souscripteur soit vivant ou décédé.

**À savoir** : lorsque les comptes bancaires sont inactifs et les contrats d'assurance-vie « non réglés » depuis plus de 30 ans, l'État en devient le seul bénéficiaire.

Ce site Internet conservera, pour une durée maximale de 67 ans, un certain nombre de données liées aux contrats comme l'état civil du souscripteur, ses dernières coordonnées connues, les différentes références de ses contrats, les sommes figurant sur ses contrats, son dernier relevé d'identité bancaire ou encore la dernière clause bénéficiaire.

## Le bulletin de paie version papier va-t-il disparaître ?

**L'employeur pourra bientôt transmettre au salarié un bulletin de paie sous format électro-**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

### **nique sans avoir besoin, auparavant, de recueillir son accord.**

Actuellement, la remise au salarié d'une feuille de paie au format papier est la règle et sa version dématérialisée, l'exception. En effet, le bulletin de paie sous forme électronique peut être remis au salarié uniquement si l'employeur a préalablement reçu l'accord de ce dernier. Une pratique qui est assez peu répandue chez les employeurs puisque, selon l'étude d'impact de la loi Travail, ce taux de dématérialisation atteint seulement 15 % en France contre, par exemple, 95 % en Allemagne et 73 % en Grande-Bretagne.

Aussi, cette logique changera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous réserve de la parution des décrets d'application. Ainsi, l'employeur pourra transmettre au salarié un bulletin de paie dématérialisé sans avoir besoin de recueillir son accord. Par contre, si le salarié lui en fait la demande, l'employeur sera obligé de lui remettre une version papier.

**Rappel** : c'est aussi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 que les entreprises d'au moins 300 salariés devront utiliser le bulletin de paie simplifié, une obligation reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les autres employeurs.

## **Les revenus du covoiturage ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu**

**Dès lors qu'il existe un partage des frais entre tous les participants, les revenus du covoiturage n'ont pas à être déclarés.**

En France, le covoiturage fait de plus en plus d'adeptes. Comme chacun sait, cette activité consiste en l'utilisation en commun d'un véhicule par un conducteur et par plusieurs passagers effectuant un même trajet et dont les frais sont partagés entre eux. En principe, les revenus issus du covoiturage ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu.

**À noter** : les revenus du covoiturage ne sont soumis à aucune obligation déclarative. Toutefois, les contribuables doivent conserver les pièces justificatives et les transmettre à l'administration fiscale sur simple demande.

L'administration fiscale vient d'ailleurs de détailler les conditions à respecter pour pouvoir bénéficier de cette dispense d'impôt. D'une part, les sommes d'argent perçues par le conducteur doivent l'être dans le cadre d'une co-consommation, ce qui signifie que la prestation doit bénéficier à l'ensemble des participants conducteur inclus. D'autre part, ces mêmes sommes ne doivent couvrir que les frais supportés à l'occasion du service rendu. Sont donc exclus ceux liés notamment à l'acquisition, à l'entretien ou à l'utilisation du véhicule. Sachant que les frais partagés entre les intéressés ne doivent pas inclure la part de la personne (propriétaire du véhicule) qui propose le service. Et attention, lorsque le revenu réalisé excède le montant du partage des frais, la prestation est imposable dès le 1<sup>er</sup> euro.

**Précision** : cette exonération d'impôt s'applique également aux sorties de plaisance en mer et aux organisations de repas (le « co-cooking »).

## **Un renforcement du CICE pour 2017**

**Compte tenu de sa bonne appropriation par les entreprises, le taux du CICE augmentera dès 2017.**

Les entreprises relevant d'un régime réel d'imposition, quelle que soit leur activité, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), calculé sur les rémunérations qu'elles versent à leurs salariés. Rappelons que ce crédit d'impôt, déterminé par année civile, est assis sur le montant brut des rémunérations ne dépassant pas 2,5 fois le Smic.

Compte tenu de la bonne appropriation du CICE par les entreprises, le projet de loi de finances pour 2017 prévoit d'augmenter son taux, lequel passera de 6 à 7 % pour les rémunérations versées à compter de 2017. Étant précisé que le taux restera fixé à 9 % pour les entreprises situées dans les Dom.

**À savoir** : ce renforcement du CICE se substitue à la suppression programmée de la dernière tranche de C3S (contribution sociale de solidarité des sociétés).

	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.