

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

DÉCEMBRE
2016 N° 605



AGENDA

Pages 3 et 4



SOCIAL

Renouvellent d'un CDD : attention aux dates !

Page 5

Don de jours de congés au parent d'un enfant malade

Pages 5 à 7

Employeurs : comment devenir conseiller prud'homme

Page 7

Feuille de paie 2017 : quelles nouveautés ?

Page 8



FISCALITÉ

Taxe sur les véhicules de sociétés 2016

Page 9

Fichier des écritures comptables : ce qu'il faut savoir

Pages 9 et 10

Véhicules propres : des avantages fiscaux pour les entreprises

Pages 10 et 11

Projet de loi de finances pour 2017 : les mesures concernant l'immobilier

Pages 11 et 12

Davantage de PME vont être concernées par la baisse de l'IS

Page 12



JURIDIQUE

Alcool : quelles interdictions pour les professionnels ?

Page 13

Et si le divorce sans juge devenait possible ?

Pages 14 à 16

Action en exécution d'une garantie de passif : attention aux délais !

Page 16

Procédure de surendettement : cas du gérant d'EURL

Page 17



EN BREF

Page 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 605 Décembre 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 : décembre 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 Décembre 2016

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

● 12 Décembre 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 novembre 2016.

● 15 Décembre 2016

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

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

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2016, notamment télépaiement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE).

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 novembre 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 novembre 2016.

Employeurs occupant au moins 50 salariés et payant les salaires de novembre 2016 dans les 10 premiers jours de décembre 2016 : DSN de novembre 2016 et paiement des charges sociales sur les salaires.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

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

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

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leur impôt sur le revenu et/ou de leurs impôts locaux (taxe d'habitation, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2017.

• 25 Décembre 2016

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

• 30 Décembre 2016

Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) : télèrèglement des cotisations mises en recouvrement le 15 novembre 2016.

• 31 Décembre 2016

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2015.

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

Établissements créés ou repris en 2016 : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

• Délai variable

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



Renouvellement d'un CDD : attention aux dates !

Si le CDD ne prévoit pas les conditions de son renouvellement, le fait que le salarié ait continué à travailler après le terme du contrat initial ne permet pas de prouver qu'il a donné son accord au renouvellement avant cette date.

Un CDD qui ne précise pas les conditions de son renouvellement peut être renouvelé par avenant

Les conditions du renouvellement du CDD peuvent être précisées dans le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu (C. trav. art. L 1243-13).

En l'espèce, le CDD d'un salarié ayant pour terme le 31 décembre 2013 avait été renouvelé par un avenant à effet du 1^{er} janvier au 1^{er} mars 2014. Le salarié demandait la requalification de la relation de travail en relation globale à durée indéterminée car son exemplaire de l'avenant de renouvellement comportait une **date de signature** postérieure au terme du contrat initial. Pour échapper à cette demande, l'entreprise faisait valoir que la date de signature de son exemplaire de l'avenant était au contraire antérieure au terme du contrat initial. Elle ajoutait que la présence du salarié à son poste dès le jour suivant la fin du CDD initial prouvait l'acceptation par ce dernier du renouvellement de son contrat avant son terme.

La cour d'appel avait retenu l'argumentation de

l'employeur ; sa décision est cassée par la chambre sociale de la Cour de cassation.

L'avenant de renouvellement doit être conclu avant le terme du CDD

La Haute Cour juge, dans un attendu de principe, que le CDD initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par la conclusion d'un avenant avant le terme initialement prévu. A défaut, il devient un contrat à durée indéterminée dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme. Il ne suffit donc pas que l'avenant soit soumis au salarié **avant le terme du contrat initial** mais bien que **l'accord des parties soit formalisé avant cette date**.

La Cour de cassation précise ensuite que la seule circonstance que le salarié ait travaillé après le terme du CDD initial ne permet pas de déduire qu'il a donné son accord avant ce terme pour le renouvellement.

Il ressort implicitement de cette décision qu'il appartient à **l'employeur**, qui entend s'opposer à une action en requalification formée par le salarié resté dans l'entreprise au-delà du terme du contrat initial, de prouver que celui-ci a donné avant ce terme son accord pour le renouvellement.

Don de jours de congés au parent d'un enfant malade

Il est possible de *faire don de quelques jours de congés* à des salariés de l'entreprise ayant des *enfants gravement malades* à leur charge.

Jours de congés en cas de maladie de l'enfant : le régime classique

En cas de **maladie** ou **d'accident** de son enfant,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le salarié a le droit de s'absenter à l'occasion d'un congé non rémunéré et ce, pour rester auprès de sa fille ou de son fils. Tout salarié peut bénéficier de ce congé **sans condition d'ancienneté et peu importe la nature de son contrat** (CDI, CDD ...). L'enfant en question doit avoir moins de 16 ans.

Cette absence n'est pas **rémunérée** et est **autorisée sur présentation d'un certificat médical**. La durée maximum de ce congé est de **3 jours par an**. Elle est portée à **5 jours** si l'enfant a **moins d'un an** ou si le salarié assume la charge de **trois enfants ou plus de moins de 16 ans**.

Il faut savoir que des **dispositions conventionnelles** peuvent prévoir des durées supérieures.

Ce congé est de droit et ne peut être refusé par l'employeur et les possibilités de report sont, de la même manière, inexistantes.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le congé pour enfant malade ne donne pas lieu à rémunération et n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Pour savoir si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à vous reporter à votre convention collective.

Le don de jours de repos entre salariés pour enfant malade

Les conditions entourant le don

La loi du 9 mai 2014 est intervenue en la matière pour permettre le don de jours de congés ou de repos au profit d'un autre salarié, parent d'un **enfant de moins de 20 ans gravement malade** et nécessitant une **présence soutenue**.

Le don ne peut résulter d'une cession de jours de repos à des bénéficiaires non encore connus au jour du don : le salarié qui en bénéficiera devra être identifié.

Le don de jour de repos ne peut intervenir **qu'avec**

l'accord de l'employeur qui aura la faculté de refuser ce don. La Loi ne précise pas si ce refus doit être motivé ou non.

Les jours pouvant être cédés

Le salarié qui souhaite renoncer à l'un de ses jours de congés devra renoncer à cette journée de façon **anonyme et sans contrepartie** (3).

Tous les jours de repos peuvent être cédés, on peut donc donner :

- un ou plusieurs jours de **congés payés** ;
- un ou plusieurs jours de **RTT** ;
- un ou plusieurs jours de **repos compensateur** de remplacement (repos en contrepartie d'heures supplémentaires) ;
- les temps de repos stockés sur un **compte épargne temps** (CET).

Ces jours doivent être **disponibles**. Il n'est pas possible de céder des jours de repos **par anticipation**.

Les jours de congés payés qui peuvent être cédés sont seulement ceux excédant **24 jours ouvrables**, soit la 5^e semaine.

Le bénéfice de ces jours par le salarié parent

Le salarié qui bénéficiera de ce don, doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La maladie et sa gravité doivent être étayées par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce même document devra également faire état du **caractère indispensable de la présence et des soins** au profit de cet enfant.

Le salarié bénéficiaire d'un don de jours de repos peut s'absenter pour la durée des jours qui lui ont



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

été cédés, que ce soit de façon **continue** ou **fractionnée**. Aucune durée minimale ou maximale n'est mentionnée par la Loi pour cette absence.

L'avantage ? Le bénéficiaire obtient le **maintien**

de sa rémunération pendant son absence et cette période est assimilée à une période de **travail effectif** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Employeurs : comment devenir conseiller prud'homme

Les conditions dans lesquelles vous pouvez être candidat au sein du collège employeur lors du prochain renouvellement des conseillers prud'hommes ont été précisées.

Afin de renforcer la légitimité des conseillers prud'hommes, le gouvernement a réformé leur mode de désignation. En effet, lors de leur prochain renouvellement en 2017, ils ne seront pas, comme précédemment, élus par leurs pairs (employeurs, salariés...) mais nommés, pour une durée de 4 ans, conjointement par les ministres du Travail et de la Justice à partir de listes de candidats établies par les organisations syndicales et professionnelles. Et pour parachever cette réforme, un décret est récemment venu préciser, entre autres, les conditions que vous devez remplir pour pouvoir figurer sur l'une de ces listes.

À noter : un arrêté fixera le nombre de siège attribué aux organisations professionnelles en fonction de leur représentativité par conseil de prud'hommes et par section (industrie, commerce, agriculture...).

Ainsi, vous pouvez vous porter candidat au sein du collège employeur, si vous employez pour votre compte ou pour le compte d'autrui, un ou plusieurs salariés.

Vous êtes également concerné si vous êtes associé

en nom collectif, directeur général ou directeur, président du conseil d'administration.

Précision : dans l'hypothèse où vous n'êtes pas vous-même candidat, vous avez la possibilité de mandater votre conjoint collaborateur afin qu'il puisse « se présenter » comme conseiller prud'homme.

Vous devez aussi remplir les conditions imposées à chaque candidat, employeur ou salarié, c'est-à-dire être de nationalité française, avoir au moins 21 ans, avoir exercé, au cours des 10 années précédentes, une activité professionnelle de 2 ans ou un mandat prud'homal mais également ne pas avoir fait l'objet de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions prud'homales et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à vos droits civiques. Étant précisé que si votre conjoint collaborateur est candidat, il doit, lui aussi, répondre à ces critères.

Enfin, votre candidature ou celle de votre conjoint collaborateur sera effective après le dépôt de la liste des candidats par le mandataire de l'organisation professionnelle à laquelle vous appartenez. Vous devrez, pour ce faire, donner mandat à cette organisation afin de l'autoriser à vous présenter.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Feuille de paie 2017 : quelles nouveautés ?

Quelles sont les évolutions du bulletin de paie pour 2017 ? Voici les premières informations disponibles.

Comme chaque début d'année, la feuille de paie va subir plusieurs changements au 1^{er} janvier 2017. Présentation des modifications connues ou envisagées.

Le plafond de la Sécurité sociale revalorisé

Au 1^{er} janvier 2017, le plafond de la Sécurité sociale devrait être revalorisé de 1,6 %. Le plafond mensuel serait donc porté de 3 218 € à 3 269 € et le plafond annuel de 38 616 € à 39 228 €.

Ces chiffres doivent faire l'objet d'une confirmation par arrêté dans les prochaines semaines.

La cotisation GMP fixée

La garantie minimale de points (GMP) est une cotisation qui permet aux cadres dont le salaire n'atteint pas le plafond de la Sécurité sociale (ou est légèrement supérieur) d'obtenir **au moins 120 points de retraite** complémentaire par an.

Selon une récente circulaire diffusée par l'Agirc, à compter du 1^{er} janvier 2017, le montant mensuel de cette cotisation sera fixé à 70,38 € (contre 68,07 € cette année), soit 43,67 € à la charge de l'employeur et 26,71 € à la charge du salarié.

Quant au salaire annuel charnière, en deçà duquel la GMP joue, il ne sera connu que lorsque le plafond de la Sécurité sociale sera publié. Pour mémoire, il est fixé à 3 549,24 € par mois en 2016.

Le taux de cotisation de retraite en hausse

Déjà augmenté de 0,10 point en début d'année, le taux de la cotisation d'assurance vieillesse de base applicable sur la totalité de la rémunération du salarié subira une nouvelle hausse au 1^{er} janvier 2017. Ainsi, sa part patronale passera de 1,85 % à 1,90 % et sa part salariale de 0,35 % à 0,40 %.

Précision : pour le moment, il n'est prévu aucune augmentation du taux de la cotisation retraite assise sur la part de rémunération ne dépassant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 218 € en 2016), un taux qui est fixé à 15,45 % depuis le 1^{er} janvier 2016.

Le bulletin de paie électronique encouragé

Actuellement, le bulletin de paie peut être remis au salarié sous forme électronique uniquement si l'employeur a préalablement reçu l'accord de ce dernier. Une pratique qui est assez peu répandue 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, à partir du 1^{er} janvier 2017 et sous réserve de la parution des décrets d'application, l'employeur pourra transmettre au salarié un bulletin de paie électronique sans avoir besoin, auparavant, de recueillir son accord. Par contre, si le salarié lui en fait la demande, l'employeur sera obligé de lui remettre une version papier.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Taxe sur les véhicules de sociétés 2016

Le 30 novembre prochain au plus tard, les sociétés doivent déclarer et payer la taxe sur les véhicules de sociétés

Principe de la taxe

Au plus tard le 30 novembre 2016, les sociétés, quels que soient leur forme et leur régime fiscal, devront, en principe, déclarer sur un imprimé n° 2855 les véhicules de tourisme qu'elles ont utilisées – qu'elles en soient propriétaires ou non – du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2016. Cette déclaration de taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) devant être accompagnée du paiement correspondant. Et attention, les sociétés sont également tenues de déclarer les véhicules personnels de leurs salariés ou dirigeants dès lors qu'elles leur remboursent des frais kilométriques supérieurs à 15 000 km.

Précision : *l'administration fiscale a confirmé que certains véhicules accessibles en fauteuil roulant seront exonérés de TVS à compter du 1^{er} janvier 2017.*

Rappelons que le montant de la taxe est égal à la somme de deux composantes :

- la première qui est fonction soit du taux d'émission de dioxyde de carbone du véhicule, soit de sa puissance fiscale ;
- la deuxième qui est fonction du type de carburant utilisé par le véhicule et de l'année de sa première mise en circulation.

Les nouveautés pour 2017

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2017 prévoit de faire coïncider la période d'imposition de la TVS avec l'année civile à compter du 1^{er} janvier 2018. En pratique, la déclaration n° 2855 sera supprimée et le montant de la TVS reporté sur l'annexe à la déclaration de TVA déposée en janvier de l'année suivante. À titre exceptionnel, le dernier trimestre 2017 fera l'objet d'une imposition spécifique.

Fichier des écritures comptables : ce qu'il faut savoir

Pour éviter toute déconvenue lors d'un contrôle fiscal, il est fortement conseillé à tous les chefs d'entreprise d'anticiper la création du fichier des écritures comptables.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, toutes les entreprises tenant leur comptabilité au moyen d'un système informatisé doivent, en cas de contrôle, fournir à l'administration fiscale leur comptabilité sous la forme de fichiers dématérialisés. Une obligation lourde de conséquences lorsqu'elle n'est pas respectée. Rappel des enjeux.

Quand le FEC est-il exigé ?

Le fichier des écritures comptables (FEC) est désormais le seul mode de présentation accepté par l'ad-

ministration dans le cadre d'une vérification de comptabilité tenue sur informatique. Les services fiscaux en font la demande par avis de vérification ou lors d'un contrôle inopiné dès le début de la procédure. Être en capacité de le remettre sans délai au vérificateur constitue donc une nécessité absolue.

À savoir : *une comptabilité est dite informatisée dès lors qu'elle est tenue, même partiellement, à l'aide d'un logiciel, qu'il s'agisse d'un logiciel comptable ou d'un logiciel de bureau-tique classique (tableur, traitement de texte...).*

Un fichier normé

Le FEC est un fichier normé. Pour être accepté par



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

le vérificateur, il doit, en effet, répondre à un format particulier. Dès sa remise, il est soumis à un contrôle de conformité (via le logiciel ALTO 2) à l'issue duquel les anomalies sont identifiées. Des anomalies qui, si elles se révèlent bloquantes, peuvent entraîner un rejet pur et simple du FEC. Procéder à des essais de création d'un FEC avant tout contrôle est donc fortement conseillé.

Précision : le logiciel « **Test Compta Demat** » librement téléchargeable sur le site de la DGFIP (economie.gouv.fr) permet de vérifier la validité de la structure d'un FEC.

Toute la comptabilité

Des contraintes de contenu pèsent également sur le FEC. Ce dernier doit ainsi comprendre « **l'ensemble des données comptables et des écritures retracées dans tous les journaux comptables au titre d'un exercice** ». Et les écritures doivent y être classées par ordre chronologique. Selon le régime d'imposition du contribuable, pour chacune d'entre elles,

18 à 22 champs d'informations doivent être renseignés. Et attention, si le FEC généré comporte des spécificités (utilisation de codifications internes à l'entreprise...), l'entreprise doit en présenter un descriptif détaillé à l'administration.

Non-présentation ou rejet du FEC

Il est important de savoir que le défaut de remise du FEC ou son rejet pour non-conformité est passible d'une amende de **5 000 €** ou, en cas de rectification si le montant est plus élevé, d'une **majoration de 10 % des droits mis à la charge du contribuable**. Et l'incapacité à remettre un FEC peut même être assimilée à une « opposition à contrôle fiscal » pouvant conduire à un redressement d'office assorti d'une majoration de 100 % des droits rappelés !

Autant de raisons qui ne peuvent qu'inciter les chefs d'entreprise à ne pas attendre un contrôle pour prendre en charge ce dossier, bien plus complexe qu'il n'y paraît.

Véhicules propres : des avantages fiscaux pour les entreprises

Le projet de loi de finances pour 2017 relève le plafond de déduction fiscale de l'amortissement des véhicules de tourisme les moins polluants.

L'amortissement des véhicules de tourisme est fiscalement déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite d'un plafond.

Rappel : sont concernés les véhicules particulières (y compris les voitures commerciales et breaks) ainsi que les véhicules à usages multiples dès lors qu'ils sont destinés au transport de voyageurs.

Afin d'encourager les entreprises à s'équiper de véhicules propres, le projet de loi de finances pour 2017 prévoit de relever ce plafond. Ainsi, il sera porté de 18 300 à 30 000 € pour les véhicules acquis à partir de 2017 et émettant moins de 60 g de CO2/km.

En pratique, seront visés les véhicules électriques et les véhicules hybrides rechargeables.

En revanche, pour les véhicules les plus polluants, le plafond, fixé à 9 900 €, applicable actuellement à ceux émettant plus de 200 g de CO2/km, visera à l'avenir les véhicules émettant plus de :

- 155 g de CO2/km et acquis en 2017 ;
- 150 g de CO2/km et acquis en 2018 ;
- 140 g de CO2/km et acquis en 2019 ;
- 135 g de CO2/km et acquis en 2020 ;
- 130 g de CO2/km et acquis à partir de 2021.

Et concernant la **location de véhicules**, les loyers versés par les entreprises qui prennent en location ces véhicules (crédit-bail ou location supérieure à 3 mois)



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

sont déductibles dans la limite du même plafond que celui applicable à l'amortissement des véhicules acquis.

Les nouveaux seuils s'appliqueront donc également aux loyers des véhicules loués à compter de 2017.

Projet de loi de finances pour 2017 : les mesures concernant l'immobilier

Pinel, Censi-Bouvard, CITE... Des dispositifs qui font l'objet de nouveautés.

Actuellement en cours de discussion au Parlement, le projet de loi de finances pour 2017 consacre un volet à l'immobilier. Voici un aperçu des mesures les plus marquantes.

Prolongation du dispositif Pinel

Annoncé par le Président de la République en avril 2016, le dispositif Pinel sera bel et bien prolongé d'une année supplémentaire, soit jusqu'au 31 décembre 2017. Rappelons que le Pinel permet aux contribuables qui acquièrent des logements neufs ou assimilés afin de les louer nus à usage d'habitation principale, de bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction d'impôt sur le revenu dont le taux varie en fonction de la durée d'engagement de location choisi par l'investisseur (6 ans : 12 %, 9 ans : 18 % et 12 ans : 21 %).

Aménagement du dispositif Censi-Bouvard

Le dispositif Censi-Bouvard, qui devait prendre fin au 31 décembre 2016, sera lui aussi prorogé d'une année. Ce dispositif permet à certains loueurs en meublé non professionnels de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu répartie sur 9 ans dont le taux est fixé à 11 % prix de revient, retenu dans la limite de 300 000 €. Pour ouvrir droit à la réduction d'impôt, les contribuables doivent investir dans des logements neufs ou réhabilités situés dans des établissements accueillant des personnes âgées

ou handicapées, des étudiants ou de résidences de tourisme classées. Mais attention, le projet de loi prévoit d'exclure du champ d'application du Censi-Bouvard les investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2017 dans ces résidences de tourisme.

À noter : à titre transitoire, les acquisitions de logements en résidence de tourisme réalisées entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 mars 2017 pourront, sous conditions, encore bénéficier de la réduction Censi-Bouvard.

Nouvelle réduction d'impôt pour les résidences de tourisme

Pour le secteur particulier des résidences de tourisme, une nouvelle réduction d'impôt sera créée. Ainsi, l'octroi de cette dernière sera conditionné notamment à la réalisation de travaux de réhabilitation de logements achevés depuis au moins 15 ans faisant partie de résidences de tourisme classées ou de logements classés comme meublés de tourisme situés dans une copropriété comprenant une résidence de tourisme classée. L'investisseur devant également s'engager à louer le logement durant au moins 5 ans. Le taux de l'avantage fiscal sera fixé à 20 % du montant des dépenses éligibles engagées (acquisition et pose de matériaux d'isolation thermique des parois vitrées, travaux de ravalement, travaux visant à faciliter l'accueil des personnes handicapées, par exemple), retenues dans la limite de 22 000 € par logement couvrant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. **En pratique, la réduction d'impôt totale ne pourra donc excéder 4 400 € par logement.**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Autres mesures

Compte tenu des enjeux de la transition énergétique engagée par la France, le crédit d'impôt sur le revenu pour dépenses de transition énergétique dans l'habitation principale sera prorogé d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2017. Et nouveauté importante, il sera cumulable avec l'éco-PTZ sans condition de ressources. Une option qui sera ouverte aux

offres de prêt émises à compter du 1^{er} mars 2016.

Par ailleurs, le dispositif de déduction du revenu global des dépenses de grosses réparations supportées par les nus-proprétaires d'un logement sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2017. Toutefois, celles engagées en 2017 pour lesquelles le contribuable justifie de l'acceptation d'un devis et du versement d'un acompte au plus tard le 31 décembre 2016 pourront en bénéficier.

Davantage de PME vont être concernées par la baisse de l'IS

Le projet de loi de finances pour 2017 prévoit d'élargir le taux réduit de l'impôt sur les sociétés de 15 % à davantage de PME à partir de 2019.

Le projet de loi de finances pour 2017 prévoit une diminution progressive du taux normal de l'impôt sur les sociétés, lequel passera de 33 1/3 à 28 % pour toutes les entreprises d'ici à 2020.

Au cours des premiers débats parlementaires, non seulement cet objectif a été maintenu, mais un amendement est venu renforcer la diminution du taux de l'impôt sur les sociétés pour les PME.

Ainsi, pour les exercices ouverts à compter de 2019, les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 M€ pourront bénéficier du taux de 15 %, jusqu'à 38 120 € de bénéfice, puis de 28 % au-delà. Actuellement, le taux réduit de 15 % ne profite qu'aux entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 7,63 M€.

Compte tenu de cet aménagement, la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés s'opérera de la façon suivante :

Baisse progressive de l'impôt sur les sociétés				
Exercices ouverts à compter de :	Chiffre d'affaires inférieur à 7,63 M€ (PME)	Chiffre d'affaires compris entre 7,63 M€ et 50 M€ (PME)	Chiffre d'affaires compris entre 50 M€ et 1 Md€	Chiffre d'affaires supérieur à 1 Md€
2017	- 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfice - 28 % entre 38 120 € et 75 000 € - 33 1/3 % à partir de 75 000 €	- 28 % jusqu'à 75 000 € de bénéfice - 33 1/3 % à partir de 75 000 €	- 33 1/3 %	
2018	- 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfice - 28 % entre 38 120 € et 500 000 € - 33 1/3 % à partir de 500 000 €	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % à partir de 500 000 €	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % à partir de 500 000 €	
2019	- 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfice - 28 % à partir de 38 120 €		- 28 %	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % à partir de 500 000 €
2020				- 28 %



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Alcool : quelles interdictions pour les professionnels ?

L'interdiction de vendre ou d'offrir de l'alcool à des mineurs a été étendue aux objets incitant directement à la consommation excessive d'alcool.

Vous êtes un commerçant situé non loin de la sortie d'un collège ou d'un lycée, ou même en centre-ville. Outre votre clientèle habituelle, votre bar accueille, assez régulièrement, des clients mineurs. Propriétaire ou gérant d'un magasin d'articles de fête, une partie de votre clientèle se compose de personnes mineures (adolescents...). L'un d'entre eux commande de l'alcool ou achète des objets incitant à la consommation d'alcool (jeux...), que devez-vous faire ? Que risquez-vous ? Quelles sont vos obligations ?

L'interdiction de vendre ou d'offrir de l'alcool

Que vous soyez propriétaire d'un bar, gérant d'un magasin de farce et attrape ou même vendeur dans un supermarché, il vous est **interdit de vendre des boissons alcooliques à des mineurs.**

De même, barman ou barmaid dans un bar ou dans un hôtel, que vous teniez la buvette de votre village pendant le bal, vous ne pouvez pas non plus offrir une boisson alcoolisée à titre gratuit à des mineurs.

Respecter cette interdiction, n'est pas toujours chose aisée pour les professionnels. En effet, comme vous l'avez sans doute déjà constaté, il est de plus en plus difficile de présumer de l'âge de bon nombre d'adolescents. Pourtant, en cas de non-respect de cette obligation, vous encourez une peine d'amende pouvant aller jusqu'à **7500 €.**

A noter : en plus de l'amende, les professionnels peuvent se voir supprimer temporairement (pendant un an au plus) les droits attachés à une licence de débit de boissons à consommer sur place ou à emporter.

Il est alors vivement conseillé de demander la **pièce d'identité** de la personne qui souhaite acheter de l'alcool ou qui commande une boisson alcoolisée au

bar ! Si cette pratique peut paraître contraignante, elle peut vous éviter bien des désagréments !

L'interdiction étendue à la vente d'objets

Depuis la loi de modernisation de notre système de santé, l'interdiction de vendre ou d'offrir de l'alcool s'est étendue aux objets. Ainsi, désormais, en tant que commerçant, vous ne pouvez ni offrir à titre gratuit, ni de vendre à un mineur, tout **objet l'incitant directement à la consommation excessive d'alcool.**

Vous devez donc faire preuve de vigilance, d'autant que vous encourez les mêmes peines que celles applicables en cas de vente d'alcool à des mineurs. Donc un conseil : en cas de doute, n'hésitez pas à demander une pièce d'identité, quitte à laisser passer une vente, cela vous évitera tout désagrément d'une plus grande gravité que la perte d'une vente.

Mais qu'entend-on par objets incitant directement à la consommation ? Un **décret** devait définir la notion d'objets. Se faisant un peu attendre, il a été publié le 6 octobre 2016 !

Ainsi, sont considérés comme de tels objets les :

- jeux ;
- vêtements ;
- accessoires de mode ;
- éléments décoratifs ;
- ustensiles pour appareils électroniques, sous certaines conditions.

En clair, si vous vendez des jeux à boire, soyez vigilant sur l'âge de vos clients ! S'ils sont mineurs, refusez de leur vendre le jeu en question. De même, vous ne pouvez pas vendre un bouchon doseur d'une marque d'alcool aux mineurs. Encore, en tant que représentant commercial d'une marque, vous ne pouvez pas, au cours d'une soirée publicitaire par exemple, offrir des vêtements à effigie de la marque de boissons alcooliques que vous vendez.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Et si le divorce sans juge devenait possible ?

Alors que l'efficacité de la justice est au cœur du projet de réforme, la modification de la procédure de divorce revient sur le devant de la scène.

Le Gouvernement a clairement affiché sa volonté de réformer en profondeur la justice française. Dans ce cadre, Christiane Taubira, ancienne garde des Sceaux, a présenté en Conseil des ministres le 31 juillet 2015 un projet de loi tendant à la modernisation de la Justice du XXI^{ème} siècle. Ce projet, adopté par le Sénat en novembre 2015, a fait l'objet de nombreux amendements en commission des lois, à la demande du nouveau garde des Sceaux, Jean-Jacques Urvoas. Après un constat de désaccord en Commission mixte paritaire, le projet de loi a été adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale le 12 octobre 2016 et se trouve actuellement devant le Conseil constitutionnel, saisi de deux recours déposés par 60 sénateurs et 60 députés.

Malgré son adoption par l'Assemblée nationale, une mesure continue de faire débat : celle du **divorce par consentement mutuel sans juge**.

Un recours au juge non automatique

L'objectif est clair : il faut désengorger les tribunaux et accélérer les procédures de divorce non contentieux pour que le « juge se concentre sur le divorce contentieux ». Cette volonté partirait du constat selon lequel les justiciables attendent trop longtemps le prononcé du divorce. Selon le garde des Sceaux, « les justiciables qui divorcent attendent presque 2 ans dans les juridictions comme Lyon ! ».

Avec cet amendement, le juge n'interviendrait plus dans la procédure de divorce par consentement mutuel. Ainsi, vous souhaitez divorcer, vous êtes d'accord sur la rupture du mariage et ses

effets ? Vous n'aurez plus besoin de passer devant le juge, il vous suffira de prendre chacun un avocat ! En soi, cette réforme répond bien à l'objectif de rapidité et de simplification. Toutefois, si elle permet un traitement rapide d'une question que l'on souhaite bien souvent éluder rapidement, que fait-on des enfants et de leurs avis ?

Le divorce n'affecte pas uniquement le couple, il a un impact sur les enfants. Or, avec une telle réforme et la suppression du juge, la question se pose de la place et de l'intérêt de l'enfant. En réalité, dans le cas d'un divorce, l'enfant pourra toujours être entendu à sa demande. Dans ce cadre, le juge interviendra dans la procédure, notamment afin de garantir les droits de la partie la plus faible, l'enfant.

Le renforcement de la place et du rôle de l'avocat

Toujours dans le but de **protéger la partie faible**, l'intervention du juge est remplacée par l'assistance de deux avocats. En clair, vous souhaitez mettre en œuvre la procédure de divorce par consentement mutuel, **il ne vous sera plus possible de prendre qu'un seul avocat pour le couple, il faudra obligatoirement en prendre chacun un**. Chaque avocat devra alors rédiger un projet de convention de divorce qu'il devra vous soumettre. Surtout, afin de remplir leur rôle de protection, les avocats ont un pouvoir de contresignature. En effet, en contresignant la convention, ils attestent de l'accord de chacune des parties et donc ils garantissent en quelque sorte que votre décision a été prise en connaissance de cause.

Le contenu de cette convention est clairement déterminé par ce projet de loi. Ainsi, certaines mentions sont-elles obligatoires sous peine de nullité. Outre, certaines informations relatives aux



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

époux (nom, prénom, nationalité...), cette convention doit régler les modalités du règlement complet des effets du divorce. De ce fait, elle doit prévoir les modalités de versement de la **prestation compensatoire**, s'il y a lieu à une telle prestation. Dans ce cadre, l'absence d'intervention du juge risque de ne pas être sans conséquence pour l'une des parties (montant de la prestation sous ou surévalué...).

Dès lors, le rôle et la place de l'avocat se trouvent renforcés dans la mesure où celui-ci doit s'assurer que la décision de divorcer a été prise dans le respect des droits de la partie qu'il défend.

Le prononcé du divorce

Une fois d'accord sur la convention de divorce, vous devrez la signer. La contresignature de vos avocats est également nécessaire dans la mesure où ils assurent la protection de la partie faible. Par suite, la convention doit être **enregistrée par un notaire**. Une fois l'enregistrement effectué, vous disposez d'un délai de **15 jours** pour contester et donc revenir sur vos engagements. Lorsque le délai est dépassé, toute modification nécessitera l'intervention d'un Juge aux Affaires Familiales (JAF).

Si cette réforme semble répondre clairement à son objectif de simplification et d'accélération, qu'en pense réellement les différents professionnels du droit ?

L'accueil mitigé de la réforme du divorce par consentement mutuel

Les avis sur les apports et les bénéfices de cette réforme sont multiples et varient en fonction des intérêts en cause.

Beaucoup s'accordent à dire que le **temps de procédure** est aujourd'hui trop long dans le cadre d'un divorce par consentement mutuel. Ainsi, cette réforme apparaîtrait effectivement

comme un moyen de pallier ces temps d'attente qui peuvent parfois sembler interminables, surtout dans une société où il est devenu monnaie courante de refaire sa vie. D'autant plus qu'en pratique, il est rare que le juge n'homologue pas la requête conjointe faisant état de la volonté de divorcer des parties.

Encore, l'apport non contesté de la réforme serait l'**allègement de la charge de travail** des juges. Cet allègement permettra alors au juge de se concentrer sur sa mission et donc sur les divorces contentieux afin notamment d'en diminuer les temps de traitement. Cet objectif était d'ailleurs la volonté du garde des Sceaux qui affirmait, le 17 mai 2016, que « le juge doit se recentrer sur son métier : le litige, trancher une règle de droit ».

Enfin, malgré les apports bénéfiques de cette réforme, certaines questions demeurent et non des moindres : celle du coût et de la **protection de la partie faible**.

Certes, l'avocat voit son rôle renforcé et apparaît en quelque sorte comme garant de la protection de la partie faible. Pour autant, certains s'inquiètent clairement de l'impact de cette réforme. En effet, d'aucuns s'accordent à penser que le rôle protecteur de la partie faible (enfants, personnes sous protection...) du juge se trouve amoindri dans la mesure où il n'interviendra pas dans le cadre des divorces par consentement mutuel, même en présence d'enfants, à moins que la demande en soit faite par le mineur lui-même.

Quant au **coût**, malgré le fait que la Chancellerie semble convaincue que le prix d'un tel divorce ne devrait pas augmenter, l'opinion semble divisée à ce sujet. En effet, avec cet amendement, il faudra compter double frais d'avocat dans la mesure où un avocat chacun est obligatoire, alors qu'aujourd'hui vous pouvez faire le choix d'un avocat pour deux. En outre, pour l'enregistrement de votre convention, il vous en coûtera un **droit fixe de 50 €**.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Pour conclure, malgré des positions mitigées sur cette question, le fait de ne pas passer devant un juge pour résoudre un problème personnel pourrait être un soulagement pour les justiciables. En effet, beaucoup souhaitent un **prononcé de divorce rapide**. Surtout, combien d'entre vous se sont déjà demandés pourquoi le

recours au juge était aussi important dans ce cadre, alors qu'il n'est pas nécessaire dans d'autres cas tels qu'en matière de succession. Nombre d'entre vous seront donc soulagés de savoir qu'ils ne seront plus obligés de passer devant un juge pour homologuer un simple accord de divorce.

Action en exécution d'une garantie de passif : attention aux délais !

L'action pour mettre en œuvre une garantie de passif doit être intentée dans un certain délai.

L'acquisition de droits sociaux (actions d'une société anonyme, parts d'une SARL...) peut présenter certains risques pour l'acquéreur. En effet, le passif de la société peut se révéler plus important qu'il n'y paraît. C'est la raison pour laquelle une **clause de garantie de passif** est souvent prévue dans le contrat de cession, visant à limiter les risques pour l'acquéreur et à sécuriser ainsi la transmission de la société en garantissant la situation comptable de celle-ci au jour de la cession. Par cette clause, le vendeur s'engage à payer les éventuelles dettes de la société, inconnues au moment de la cession, mais qui apparaîtraient par la suite.

Ainsi, dans une affaire récente, les associés d'une société avaient, par acte du 8 novembre 1995, cédé l'intégralité de leurs actions. À cette occasion, ils avaient souscrit une garantie de passif par laquelle ils s'étaient engagés solidairement à régler à la société le surplus d'endettement qui dépasserait la somme de 2 750 000 francs. Une situation comptable et bilantielle de la société avait alors été arrêtée le 13 novembre 1995. Mais plus de 10 ans après, le 22 janvier 2006, le liquidateur de la société (qui était placée en liquidation judiciaire)

avait assigné les associés cédants en exécution de cette garantie de passif.

La Cour de cassation a rejeté cette action au motif qu'elle était prescrite. En effet, elle a relevé que la date de réalisation du dommage avait été fixée, dans l'acte de garantie de passif, au 13 novembre 1995 et que la situation comptable de la société ne comportait pas d'autre date que celle du 13 novembre 1995 et ne contenait aucune indication attestant d'une date d'établissement postérieure au 22 janvier 1996 (date à partir de laquelle l'action en exécution de la garantie de passif, engagée le 22 janvier 2006, n'aurait pas été prescrite). Par ailleurs, les juges ont estimé que les correspondances échangées entre les parties en février et mars 1996 ne permettaient pas de démontrer que le liquidateur avait eu connaissance de la situation comptable de la société à une date plus récente. Par conséquent, l'action engagée le 22 janvier 2006, soit plus de 10 ans après l'arrêt de la situation comptable au 13 novembre 1995, était trop tardive.

À noter : avant la loi du 17 juin 2008, l'action en exécution d'une garantie de passif se prescrivait par 10 ans à compter du jour où le bénéficiaire avait connu ou aurait dû avoir connu l'endettement. Prescription qui, depuis, a été ramenée à 5 ans.



Procédure de surendettement : cas du gérant d' EURL

Le gérant d'une EURL peut bénéficier de la procédure de surendettement prévue pour les particuliers.

Lorsqu'une personne est en situation de surendettement, c'est-à-dire lorsqu'elle est dans l'impossibilité de faire face à ses dettes, elle peut demander à bénéficier du dispositif de traitement du surendettement. Ainsi, selon la Banque de France, ce sont plus de 217 000 dossiers (France métropolitaine seulement) qui ont été déposés devant la commission de surendettement en 2015 !

En pratique : la personne doit saisir elle-même la commission de surendettement. Après avoir examiné son dossier et vérifié la recevabilité de sa demande, la commission dresse un état des dettes, puis tente d'élaborer un plan conventionnel de redressement, négocié entre l'intéressé et ses créanciers (étalement des remboursements, remise d'intérêts, effacement de dettes, etc). Et dans le cas où des mesures de traitement se révèlent impossibles à mettre en œuvre,

une procédure, dite de rétablissement personnel, peut alors être engagée, laquelle conduit soit à l'effacement de toutes les dettes de la personne, soit à sa mise en liquidation judiciaire.

Réservé aux particuliers, ce dispositif ne s'applique pas aux commerçants, aux artisans, aux agriculteurs et aux professionnels libéraux. En effet, tous ces professionnels relèvent des procédures de traitement des difficultés des entreprises prévues par le Code de commerce ou le Code rural (procédure de conciliation, règlement amiable, procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire).

Néanmoins, les juges viennent de décider que l'associé unique et gérant d'une EURL (Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) peut très bien bénéficier d'une procédure de surendettement. Ils ont ainsi débouté la banque de l'intéressé, qui contestait le fait que cette procédure puisse s'appliquer au profit d'une personne qui, selon elle, réalisait des actes de commerce.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Simplification des obligations d'information des employeurs

Depuis le 23 octobre 2016, certaines informations n'ont plus à être affichées au sein de l'entreprise et d'autres n'ont plus à être systématiquement adressées à l'inspection du travail.

Déjà amorcée en 2014, la simplification des obligations incombant aux employeurs en matière d'affichage dans l'entreprise et de transmission de certains documents à l'administration a franchi une nouvelle étape.

Ainsi, l'employeur n'est plus tenu d'afficher, entre autres, le règlement intérieur, l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'entreprise, l'ordre des départs en congé et les textes de loi relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, ces informations, qui doivent toujours être portées à la connaissance des salariés, et pour certaines, aux candidats à l'embauche, peuvent à présent leur être communiquées par tout moyen.

En pratique : si ces informations peuvent encore faire l'objet d'un affichage au sein de l'établissement, elle peuvent aussi, désormais, être adressées par courriel, figurer sur le site Intranet de l'entreprise, etc.

Par ailleurs, la transmission systématique par l'employeur de certaines informations à l'inspection du travail disparaît. Autrement dit, l'employeur adresse ces informations à l'administration uniquement si elle lui en fait la demande. Sont concernés, par exemple, l'avis du comité d'entreprise sur la mise en place d'horaires à temps partiel ou le récépissé de la déclaration préalable effectuée auprès de la Cnil pour la mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel concernant le contrôle de la durée du travail. L'obligation de transmettre à l'inspection du travail un duplicata de l'affiche relative à l'horaire collectif de travail est également supprimée.

Salariés étrangers : dispense d'autorisation de travail

Dans certains domaines, l'employeur qui recrute un travailleur étranger pour une durée de 3 mois au plus n'a plus à demander une autorisation de travail.

Les personnes étrangères (non ressortissantes de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou bien de la Suisse) qui entrent en France pour y exercer une activité salariée doivent détenir une autorisation de travail.

Le gouvernement a décidé de la supprimer pour plusieurs activités après avoir constaté que cette autorisation, qui est demandée par l'employeur, était accordée dans plus de 97 % des cas.

Depuis le 1^{er} novembre dernier, cette autorisation n'est donc plus exigée lorsque le salarié est engagé pour une durée de 3 mois maximum dans certains domaines. Sont visés notamment les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques, les colloques, séminaires et salons professionnels, la production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique (pour les artistes du spectacle ou le personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation), le mannequinat et la pose artistique ainsi que les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

Bénéficie également de cette dispense d'autorisation de travail le salarié détaché par un employeur établi hors de France pour une mission d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie.



La TVA sur l'essence serait bientôt déductible pour véhicules d'entreprise

Le projet de loi de finances propose d'aligner en 5 ans le régime de déduction de la TVA sur l'essence et le gazole.

Les règles de déduction de la TVA sur les frais de carburant des véhicules utilisés par les entreprises diffèrent selon la nature de ce carburant et la déductibilité ou non de la TVA grevant l'acquisition du véhicule.

Ainsi, l'essence est exclue du droit à déduction de la TVA, quel que soit le véhicule.

En revanche, la TVA sur le gazole et le superéthanol E85 est déductible à hauteur de 80 % lorsqu'ils sont utilisés dans des véhicules exclus du droit à déduction (voitures particulières) ou à hauteur de 100 % s'il s'agit de véhicules non exclus du droit à déduction (camions, camionnettes...).

À noter : la TVA relative au GNV, au GPL et à l'électricité est déductible en totalité, que le véhicule soit ou non exclu du droit à déduction.

Afin d'instaurer une neutralité fiscale entre ces différents carburants, le projet de loi de finances pour 2017 propose que la TVA sur l'essence soit progressivement déductible, selon le rythme suivant :

À partir de :	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Voitures particulières (cat. M1)	10 %	20 %	40 %	60 %	80 %	80 %
Véhicules utilitaires (cat. N1)	0 %	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %

Précision : la TVA sur les frais de carburant subit les mêmes restrictions de déduction lorsque le véhicule est loué, selon que la location ouvre ou non droit à déduction de la TVA.

Produits alimentaires : mention de l'origine du lait et de la viande

L'origine de la viande et du lait contenu dans les aliments transformés devra être indiquée sur les étiquettes à compter du 1^{er} janvier 2017.

A compter de cette date, les fabricants de produits alimentaires devront, à titre expérimental et pendant deux ans (soit jusqu'au 31 décembre 2018), faire apparaître sur leurs emballages l'origine du lait et de la viande ayant respectivement servi à confectionner leurs produits laitiers ou leurs produits transformés.

Plus précisément, ce sont les pays de naissance, d'élevage et d'abattage des animaux pour la viande et de collecte, de conditionnement et de transformation pour le lait qui devront être mentionnés sur les étiquettes.

Toutefois, cette mention ne sera pas obligatoire en deçà d'un certain seuil qui a été récemment fixé par arrêté. Ainsi, en dessous de 50 % de lait utilisé en tant qu'ingrédient dans un produit laitier ou de 8 % de viande dans un produit transformé, la mention de l'origine du produit sur l'emballage ou l'étiquette ne sera pas imposée.

Précision : l'étiquetage des denrées alimentaires préemballées bénéficiant d'une appellation d'origine ou issues de l'agriculture biologique n'est pas concerné par cette nouvelle obligation. Pas plus que celui des produits fabriqués ou commercialisés dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans un pays tiers.

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