

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



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

MARS 2017

N° 608



AGENDA

Pages 3 et 4



SOCIAL

Inaptitude au travail : la nouvelle procédure

Page 5

Retour anticipé d'un salarié en arrêt de travail

Pages 5 et 6

DSN : mise en place possible jusqu'en avril 2017

Pages 6 et 7

À quelle date régler les cotisations sociales sur les salaires ?

Pages 7 à 9

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi

Pages 9 et 10



FISCALITÉ

Défiscalisation immobilière : deux nouveaux dispositifs
Pages 11 et 12

Du nouveau pour les véhicules d'entreprise
Pages 12 et 13

Exonération des plus-values de cession d'une PME
Pages 13 à 15



JURIDIQUE

Transformation d'une société en société par actions
et évaluation de l'actif social
Page 16

Remplacement de l'original d'un document par sa copie électronique
Pages 16 et 17

Le compte d'engagement citoyen
Page 17



EN BREF

Page 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires
Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 608 Mars 2017. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : mars 2017

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.

● 1^{er} Mars 2017

Entreprises de 20 salariés et plus : déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, et éventuellement, paiement de la contribution à l'Agefiph.

● 5 Mars 2017

Employeurs occupant au moins 50 salariés : DSN de février 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2017 payés au plus tard le 28 février 2017.

Artisans, commerçants et industriels : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 mars sur demande).

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

● 11 Mars 2017

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

● 15 Mars 2017

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 février 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2017.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2016 : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale et de la contribution exceptionnelle.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en février 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel.

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

Employeurs occupant au moins 50 salariés : DSN de février 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2017 payés dans les 20 premiers jours de mars 2017.

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

• 31 Mars 2017

TVA - franchise en base : Date limite d'option pour le paiement de la TVA à partir du 1^{er} mars 2017 pour les entreprises bénéficiant de la franchise en base (article 293 F du CGI).

• Délai variable

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



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Inaptitude au travail : la nouvelle procédure

Désormais, un salarié peut être reconnu inapte à l'issue d'un examen médical unique.

Revisitée par la loi Travail, la procédure de reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié à occuper son poste de travail a été assouplie. De nouvelles règles qui s'appliquent aux examens médicaux pratiqués à partir du 1^{er} janvier 2017.

Tout d'abord, si l'inaptitude d'un salarié ne pouvait précédemment être constatée, en principe, qu'à la suite de deux examens médicaux réalisés par le médecin du travail, un seul examen est à présent nécessaire.

Exception : le salarié peut être soumis à un second examen si le médecin du travail l'estime nécessaire pour motiver sa décision. Dans ce cas, il a lieu dans les 15 jours suivant la première visite.

Par ailleurs, le médecin du travail doit obligatoirement, avant de prendre sa décision, échanger avec le salarié mais également avec l'employeur. Des échanges qui permettent à ces derniers de faire valoir leurs observations quant aux avis et propositions émises (aménagement, adaptation ou mutation de poste notamment) par le médecin du travail.

En pratique, les échanges entre le médecin du travail et l'employeur peuvent s'effectuer par tout moyen, à savoir en face-à-face, par courrier ou encore par téléphone.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

Cet avis d'inaptitude doit maintenant être motivé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Étant précisé, par ailleurs, que l'employeur est dégagé de son obligation de rechercher un poste de reclassement, lorsque le médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

En complément : les règles relatives au reclassement du salarié sont aujourd'hui identiques que l'inaptitude du salarié soit d'origine professionnelle ou non professionnelle (consultation des délégués du personnel avant la proposition d'un poste de reclassement, information écrite du salarié en l'absence d'emploi de reclassement disponible...).

Enfin, l'employeur qui souhaite contester l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit saisir, dans un délai de 15 jours, le conseil de prud'hommes, en vue de la désignation d'un médecin-expert, et non plus, comme auparavant, l'inspecteur du travail.

Retour anticipé d'un salarié en arrêt de travail

L'employeur qui perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale en lieu et place du salarié en arrêt de travail doit désormais informer la caisse d'Assurance maladie en cas de retour anticipé du salarié.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, il reçoit

des indemnités journalières de Sécurité sociale à la place de son salaire. Toutefois, l'employé peut continuer de percevoir sa rémunération pendant son arrêt de travail. **On dit alors que l'employeur est « subrogé » dans les droits de son salarié** : l'employeur avance au salarié le montant



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

des indemnités journalières de Sécurité sociale et se fait ensuite rembourser cette somme par la caisse d'Assurance maladie.

Dans une telle situation, l'employeur doit désormais informer la caisse d'Assurance maladie lorsque le salarié reprend son poste de manière anticipée, soit avant la fin de son arrêt de travail.

En pratique : cette information est transmise via la déclaration sociale nominative.

L'employeur qui ne remplit pas cette obligation et perçoit de manière induue des indemnités journalières encourt une **sanction financière** dont le montant ne peut dépasser la moitié de ces indemnités. Il doit aussi, bien évidemment, rembourser les indemnités journalières qui n'auraient pas dû lui être payées.

Cette mesure s'applique aux reprises d'activité intervenant depuis le 1^{er} janvier 2017.

DSN : mise en place possible jusqu'en avril 2017

Alors que la DSN phase 3 devait s'imposer à toutes les entreprises pour la paie de janvier, il est admis un étalement de son entrée en vigueur jusqu'à la paie de mars.

Tous les employeurs, à l'exception de quelques petites entreprises agricoles, doivent utiliser la déclaration sociale nominative (DSN) en phase 3 à compter de la paie de janvier 2017. Cette DSN devant donc être transmise, selon l'effectif de l'entreprise, le 5 ou le 15 février prochain.

Toutefois, il a été constaté que certaines entreprises rencontraient des difficultés pour passer de la phase 2 de la DSN à sa phase 3 ou bien pour instaurer directement la phase 3. **Un étalement de l'entrée en vigueur obligatoire de la DSN phase 3 est donc accepté, mais uniquement jusqu'à la paie de mars.**

Pour les entreprises actuellement en phase 2

Les entreprises qui sont actuellement en phase 2 de la DSN doivent transmettre une DSN phase 3 au plus tard le 5 ou 15 février. Néanmoins, celles qui ne pourront pas respecter cette échéance, mais qui auront un retard de quelques jours seulement, pourront décaler cet

envoi sans subir de pénalités. Concrètement, elles ne feront pas de DSN phase 2, elles fourniront une DUCS Urssaf aux échéances requises, puis elles effectueront leur DSN phase 3 (sans les blocs et le paiement Urssaf).

Les entreprises, qui ne seront pas prêtes à envoyer une DSN phase 3 le 5 ou 15 février et qui ne le pourront pas avant plusieurs semaines, auront jusqu'à la paie de mars, **soit au plus tard le 5 ou 15 avril** pour la mettre en place et ce, sans pénalités. Entre temps, elles continueront d'effectuer une DSN en phase 2 aux échéances obligatoires.

Pour les entreprises qui n'ont pas encore démarré la DSN

Les entreprises, qui ne sont toujours pas passées à la DSN, disposeront d'un délai supplémentaire de 2 mois pour le faire. En effet, elles devront adresser leur première DSN, en phase 3, au plus tard pour la paie de mars, soit le 5 ou 15 avril. En attendant, elles communiqueront les DUCS habituelles. Et les employeurs qui respecteront cette échéance d'avril ne subiront aucune pénalité.



Et la DADS 2018 ?

Seules les entreprises qui auront effectué une année complète d'envoi en DSN phase 3 en 2017, soit douze DSN, seront dispensées de remplir une DADS en janvier 2018. Les entreprises qui auront transmis des DSN en phase 2 au

début de l'année 2017 devront donc faire une DADS.

Quant à celles qui feront leur première DSN pour la paie de février ou de mars, elles devront rattraper leur retard de DSN phase 3 dès son démarrage afin de ne pas être soumises à l'obligation de fournir une DADS en janvier 2018.

À quelle date régler les cotisations sociales sur les salaires ?

Excepté certaines dérogations accordées aux employeurs pratiquant le décalage de paie, les cotisations sociales doivent être versées le 5 ou le 15 de chaque mois.

Les dates d'échéance de paiement des cotisations sociales sur les salaires sont alignées sur celles de transmission de la déclaration sociale nominative (DSN), ceci dans un souci de cohérence et de simplification des démarches de l'employeur.

Le 5 du mois

Les employeurs d'au moins 50 salariés qui versent la rémunération avant la fin de la période d'emploi doivent régler les cotisations sociales le 5 du mois suivant, à savoir, par exemple, le 5 mars pour le travail accompli en février lorsque les salaires sont payés au plus tard le 28 février.

En revanche, si ces employeurs versent la rémunération entre le 21 et la fin du mois qui suit la période d'emploi, la date d'exigibilité des cotisations sociales est fixée au 5 du deuxième mois suivant cette période, soit le 5 avril pour les salaires de février réglés entre le 21 et le 31 mars.

Le 15 du mois

Pour tous les autres employeurs, les cotisations sociales doivent désormais, en principe, être payées au plus tard le 15 du mois suivant la période de travail, soit par exemple le 15 mars pour le travail effectué en février. Cette date étant repoussée par tolérance au 20 du mois, soit au 20 mars, pour les employeurs d'au moins 50 salariés qui règle la rémunération entre le 11 et 20 de la fin du mois suivant la période de travail (entre le 11 et le 20 mars, par exemple).

Enfin, les employeurs de plus de 9 et de moins de 50 salariés qui versent la rémunération entre le 11 et la fin du mois suivant la période de travail ont jusqu'au 15 du deuxième mois suivant cette période pour s'acquitter des cotisations, soit jusqu'au 15 avril pour les salaires de février payés entre le 11 et le 31 mars.

Important : les employeurs d'au plus 9 salariés règlent les cotisations trimestriellement, sauf option pour un paiement mensuel. À compter de 2018, cette logique sera inversée. Aussi, ils paieront ces cotisations tous les mois excepté s'ils optent, au plus tard le 31 décembre 2017, pour des versements trimestriels. Étant précisé que l'option pour le paiement trimestriel des cotisations sera également ouverte aux employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés.

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

Voici, en trois tableaux, un récapitulatif des échéances de transmission de la DSN et de paiement des cotisations sociales diffusées par l'Urssaf.

Tableau 1 : employeurs d'au plus 9 salariés

Date de paiement des salaires	Date d'exigibilité de la DSN	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2017 (1)	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2018 (2)
Mois M (3) (exemple : février)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)	15 avril, 15 juillet, 15 octobre et 15 janvier	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)
Au plus tard le 15 M+1 (exemple : 15 mars)		30 avril, 30 juillet, 30 octobre et 30 janvier	
<p>(1) Sauf option pour le paiement mensuel des cotisations sociales en 2017 (cf. tableau 2).</p> <p>(2) Sauf option pour le paiement trimestriel des cotisations sociales en 2018. Une option exercée auprès de l'Urssaf au plus tard le 31 décembre 2017.</p> <p>(3) Le mois M correspond à la période de travail au titre de laquelle la rémunération est due, soit le mois de février dans notre exemple.</p>			

Tableau 2 : employeurs de plus de 9 et de moins de 50 salariés

Date de paiement des salaires	Date d'exigibilité de la DSN	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2017 (1)	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2018 (2)
Mois M (3) (exemple : février)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)
Entre le 1 ^{er} et le 10 du mois M+1 (exemple : du 1 ^{er} au 10 mars)			
Entre le 11 et la fin du mois M+1 (exemple : du 11 au 31 mars)		15 du mois M+2	Échéance fixée par un calendrier transitoire 2018-2020 à paraître
<p>(1) Échéances également applicables aux employeurs d'au plus 9 salariés ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales en 2017.</p> <p>(2) Sauf employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés ayant opté, au plus tard le 31 décembre 2017, pour le paiement trimestriel des cotisations sociales en 2018.</p> <p>(3) Le mois M correspond à la période de travail au titre de laquelle la rémunération est due, soit le mois de février dans notre exemple.</p>			



Tableau 3 : employeurs d'au moins 50 salariés

Date de paiement des salaires	Date d'exigibilité de la DSN	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2017	Date d'exigibilité des cotisations sociales pour 2018
Mois M ⁽¹⁾ (exemple : février)	5 du mois M+1 (exemple : 5 mars)	5 du mois M+1 (exemple : 5 mars)	5 du mois M+1 (exemple : 5 mars)
Entre le 1 ^{er} et le 10 du mois M+1 (exemple : du 1 ^{er} au 10 mars)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)	15 du mois M+1 (exemple : 15 mars)
Entre le 11 et le 20 du mois M+1 (exemple : du 11 au 20 mars)		15 du mois M+1 (exemple : 15 mars) 20 du mois M+1 par tolérance (exemple : 20 mars)	
Entre le 21 et la fin du mois M+1 (exemple : du 21 au 31 mars)		5 du mois M+2 (exemple : 5 avril)	
⁽¹⁾ Le mois M correspond à la période de travail au titre de laquelle la rémunération est due, soit le mois de février dans notre exemple.			

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi

Leur contenu et leur portée ayant été précisés par un décret, les accords d'entreprise en vue de préserver ou développer l'emploi peuvent à présent s'appliquer.

Instaurés par la loi Travail, les accords de préservation ou de développement de l'emploi ont pour objectif de protéger la compétitivité de l'entreprise en lui permettant de s'adapter aux changements de conjoncture et de faire face aux variations d'activité. Pour ce faire, ils aménagent les conditions de travail des salariés (durée et horaires de travail

notamment). Des accords qui peuvent désormais voir le jour suite à la publication du décret fixant les modalités de leur mise en œuvre.

Mode de conclusion de ces accords

Pour être valables, les accords de préservation ou de développement de l'emploi doivent être signés par l'employeur et des syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant obtenu plus de 50 % des



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Sachant qu'ils peuvent également être conclus entre l'employeur et des syndicats qui, sans avoir atteint la majorité, ont obtenu plus de 30 % des suffrages ou bien encore, dans les entreprises sans délégué syndical, avec un représentant élu ou un salarié mandatés par un syndicat représentatif. Mais dans ces hypothèses, ils doivent recevoir l'approbation de la majorité des salariés.

À savoir : ces accords sont conclus pour une durée déterminée. Étant précisé que s'ils ne mentionnent aucune durée, ils s'appliquent pendant 5 ans.

Contenu de ces accords

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi visent à aménager les conditions d'exécution du contrat de travail des salariés. Aussi peuvent-ils venir modifier leur durée et leurs horaires de travail ou encore leur rémunération. Attention toutefois, car s'il est possible de revoir ou de supprimer les modalités d'attribution, le calcul et le versement de tout ou partie de la rémunération, le salaire mensuel alloué aux salariés ne peut être inférieur à la rémunération moyenne des 3 derniers mois.

Attention : sous peine de nullité, les accords doivent comporter un préambule indiquant, entre autres, leurs objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi.

Portée de ces accords

Les dispositions de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi remplacent de

plein droit les clauses contraires des contrats de travail des salariés. Autrement dit, le salarié qui refuse l'application de cet accord s'expose à un licenciement.

Procédure : l'employeur doit informer chaque salarié de sa possibilité de refuser la mise en œuvre de l'accord. Le salarié disposant d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision à l'employeur. Et à défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté l'accord.

Conséquences du refus d'un salarié

Dans l'hypothèse d'un refus du salarié par écrit, l'employeur doit, au cours de l'entretien préalable au licenciement, lui proposer de bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) de 12 mois assuré par Pôle emploi (évaluation des compétences, appui d'un projet professionnel, formation...).

En pratique : l'employeur remet au salarié un document d'information sur le PAP précisant qu'il dispose d'un délai de 7 jours pour l'accepter ou le refuser.

Lorsque le salarié accepte le PAP, son contrat de travail est rompu dès le lendemain sans préavis. Toutefois, l'indemnité correspondant au préavis que le salarié aurait dû effectuer est versée par l'employeur à Pôle emploi au plus tard le 25^e jour du 2^e mois suivant le début du PAP.

Exception : lorsque l'indemnité de préavis excède 3 mois de salaire, la partie de l'indemnité supérieure à ce montant est réglée au salarié. De même, l'indemnité de préavis est payée au salarié qui a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Si, à l'inverse, le salarié refuse le PAP ou ne répond pas, l'employeur peut lui notifier son licenciement.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Défiscalisation immobilière : deux nouveaux dispositifs

Pour développer l'offre locative dans certaines zones, deux nouveaux dispositifs de défiscalisation immobilière sont créés : une réduction d'impôt pour les résidences de tourisme et le « Cosse ancien ».

Les lois de finances ont été définitivement adoptées. Et cette année, les pouvoirs publics ont mis l'accent notamment sur l'immobilier. Deux nouvelles réductions d'impôt sont ainsi créées.

Une réduction d'impôt pour les résidences de tourisme

Pour le secteur particulier des résidences de tourisme, une nouvelle réduction d'impôt est créée. L'octroi de cet avantage est conditionné à la réalisation de travaux de réhabilitation de logements achevés depuis au moins 15 ans et qui, soit font partie de résidences de tourisme classées, soit appartiennent à une copropriété comprenant une résidence de tourisme classée et sont eux-mêmes classés meublés de tourisme. Des travaux qui doivent, en outre, être votés en assemblée des copropriétaires entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019.

Précision : les travaux doivent porter sur l'ensemble de la copropriété et être réalisés par une seule et même entreprise. Ils doivent, en outre, avoir été achevés au plus tard le 31 décembre de la 2^e année suivant celle de leur adoption par l'assemblée générale.

L'investisseur (personne physique) doit également s'engager à affecter le logement à la location durant au moins 5 ans à compter de la date d'achèvement des travaux. Le taux de l'avantage fiscal est alors fixé à 20 % du montant des travaux éligibles (notamment les travaux de ravalement, d'amélioration des performances énergétiques et d'accueil des handicapés), retenus dans la limite de 22 000 € par logement et couvrant la période du

1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. La réduction d'impôt totale ne peut donc excéder 4 400 € par logement sur ces 3 ans.

Le dispositif Cosse ancien

Destiné à remplacer le « Borloo ancien » et le « Besson ancien », un nouveau dispositif de défiscalisation immobilière, qui porte le nom de « Cosse ancien », est introduit. Ce dispositif permet, sous certaines conditions, aux propriétaires de logements qui les donnent en location dans le cadre d'une convention signée, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, avec l'Agence nationale de l'habitat (Anah) de bénéficier d'une déduction spécifique sur les revenus fonciers qu'ils dégagent. Étant précisé que la location doit notamment porter sur un logement neuf ou ancien, loué nu et affecté à l'habitation principale du locataire. Sachant que le logement doit être loué pendant toute la durée de la convention signée entre le contribuable et l'Anah.

À noter : le calcul de la déduction s'effectue sur le revenu brut tiré de la location du logement. Elle s'ajoute aux frais et charges déductibles dans les conditions de droit commun.

Le taux de la déduction varie de 15 à 70 % en fonction de la tension du marché locatif dans lequel se trouve le logement et du type de convention signée avec l'Anah (loyer intermédiaire, social ou très social). Ce taux de déduction pouvant être porté à 85 % lorsque le logement, quelle que soit sa localisation, est donné en location à un organisme public ou privé agréé, dans le cadre d'une intermédiation locative, en vue de l'hébergement des personnes défavorisées. Un dispositif qui prend donc effet à compter de l'imposition des revenus de 2017.

Mais attention, il manque encore les plafonds de loyer et de ressources du locataire devant être respectés pour que le dispositif soit pleinement



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

opérationnel. Des éléments qui seront déterminés dans un décret à paraître prochainement.

Dispositif Cosse ancien				
	Zone A bis/A	Zone B1	Zone B2	Zone C
Conventionnement à loyer intermédiaire	30 %		15 %	-
Conventionnement à loyer social et très social	70 %		50 %	-
Intermédiation locative pour les personnes défavorisées	85 %			

Du nouveau pour les véhicules d'entreprise

La fiscalité des véhicules d'entreprise « propres » est optimisée.

Plusieurs mesures ont été prises sur la fiscalité des véhicules d'entreprise. Et force est de constater que l'environnement est bien au cœur des préoccupations des pouvoirs publics.

Soutien à l'utilisation de véhicules propres

L'amortissement ou le loyer des véhicules de tourisme est fiscalement déductible du bénéfice imposable, dans la limite d'un certain plafond. Afin d'encourager les entreprises à « verdier » leur parc automobile, ce plafond est porté, pour les véhicules acquis ou loués à compter du 1^{er} janvier 2017, de 18 300 € à :

- 30 000 € pour ceux émettant moins de 20 g de CO₂/km (véhicules électriques) ;
- 20 300 € pour ceux dont le taux d'émission est supérieur ou égal à 20 g et inférieur à 60 g de CO₂/km (véhicules hybrides rechargeables).

En parallèle, l'acquisition ou la location de véhicules polluants est pénalisée par l'application d'un plafond réduit à 9 900 € pour ceux émettant plus

de 200 g de CO₂/km. Un plafond réduit qui est étendu aux véhicules émettant plus de :

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

Déduction de la TVA sur l'essence

Jusqu'à présent, les frais d'essence étaient totalement exclus du droit à déduction de la TVA, quel que soit le véhicule. En revanche, la TVA sur le gazole est déductible à hauteur de 80 % lorsque ce carburant est utilisé dans des véhicules exclus du droit à déduction (voitures particulières, scooters...) ou de 100 % dans des véhicules ouvrant droit à déduction (camions, camionnettes, tracteurs...). Afin d'instaurer une neutralité fiscale entre ces deux carburants, la TVA sur l'essence deviendra progressivement déductible, selon le rythme indiqué dans le tableau ci-dessous.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Fraction de TVA déductible sur l'essence		
A partir de	Véhicules exclus du droit à déduction	Véhicules ouvrant droit à déduction
2017	10 %	0 %
2018	20 %	20 %
2019	40 %	40 %
2020	60 %	60 %
2021	80 %	80 %
2022	80 %	100 %

Suramortissement des véhicules utilitaires

Les véhicules de transport routier de plus de 3,5 tonnes qui utilisent exclusivement comme énergie le gaz naturel ou le biométhane carburant ouvrent droit à un suramortissement exceptionnel. Ce dispositif, bénéficiant aux entreprises relevant d'un régime réel d'imposition, concernait, jusqu'à présent, les poids-lourds, affectés à leur activité, acquis jusqu'au 31 décembre 2017. Ce suramortis-

sement est étendu aux véhicules dont le poids total autorisé en charge est égal à 3,5 tonnes, c'est-à-dire aux véhicules utilitaires légers. En outre, la liste des carburants devant exclusivement être utilisés dans les véhicules est complétée par le carburant ED95. Une mesure qui entre en vigueur pour l'impôt sur le revenu dû à compter de 2016 et pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2016 s'agissant de l'impôt sur les sociétés.

Taxe sur les véhicules de sociétés

À compter du 1^{er} janvier 2018, la période d'imposition de la taxe sur les véhicules de sociétés sera alignée sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre N, au lieu du 1^{er} octobre N au 30 septembre N+1. Par ailleurs, la déclaration n° 2855 sera supprimée au profit d'une téléprocédure, à effectuer en janvier de l'année suivante. À titre transitoire, une taxe exceptionnelle sera due pour le dernier trimestre 2017, laquelle devra être déclarée et payée selon les nouvelles modalités, en janvier 2018. Et il en ira de même de la taxe due au titre de la période d'imposition du 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2017. En conséquence, aucun versement n'aura lieu en 2017.

Exonération des plus-values de cession d'une PME

Dans le but de faciliter la transmission des PME, un dispositif fiscal permet d'exonérer tout ou partie des plus-values de cession (article 238 quindecies du CGI). Cette exonération s'applique en fonction de la valeur des éléments cédés, que la transmission soit réalisée à titre gratuit (donation, succession) ou à titre onéreux (vente, apport...).

Cessions concernées

Sont visées les plus-values réalisées lors de la transmission d'une entreprise individuelle, d'une branche complète d'activité ou des parts d'une société de personnes.

L'exonération vise la transmission d'une entreprise individuelle ou d'une branche complète d'activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole relevant de l'impôt sur le revenu. Le



régime est aussi applicable aux transmissions de parts d'une société de personnes relevant de l'impôt sur le revenu détenues par un associé qui y exerce son activité professionnelle. Cette exonération bénéficie également aux entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui répondent à la définition des PME.

À savoir : *sont qualifiées de PME les entreprises qui, d'une part, emploient moins de 250 salariés et réalisent un chiffre d'affaires n'excédant pas 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€ et qui, d'autre part, ne sont pas détenues à hauteur de 25 % ou plus par d'autres entreprises ne remplissant pas les conditions d'effectif et de chiffre d'affaires précitées.*

La transmission d'une entreprise individuelle s'entend de tous les éléments inscrits au bilan de l'exploitation (actifs immobilisés, stocks, créances d'exploitation, trésorerie, passif) ainsi que de tous les contrats attachés à l'entreprise et transférables au nouvel exploitant. L'administration fiscale admet toutefois la transmission du seul fonds de commerce, à l'exclusion du passif, de la trésorerie et des stocks.

Quant à une branche complète d'activité, il s'agit de l'ensemble des éléments d'actif et de passif d'une division d'entreprise qui constituent, du point de vue de l'organisation, une exploitation autonome, c'est-à-dire un ensemble capable de fonctionner par ses propres moyens. Selon l'administration, cela implique également le transfert du personnel affecté à l'activité transmise alors que le Conseil d'État exige, pour sa part, le transfert du seul personnel nécessaire à la poursuite de cette activité.

Enfin, s'agissant d'une société de personnes, la transmission doit porter sur l'intégralité des droits ou parts détenus par l'associé.

À noter : *l'administration réserve l'exonération aux activités exercées à titre professionnel.*

Conditions d'application

Des conditions relatives à la durée d'exercice de l'activité et à l'absence de contrôle du cessionnaire par le cédant doivent être respectées.

L'activité transmise doit avoir été exercée pendant au moins 5 ans. Ce délai se décompte à partir du début effectif d'exercice de l'activité jusqu'à la date de réalisation de la transmission, c'est-à-dire jusqu'au transfert de propriété.

En cas de cession à titre onéreux, le cédant ne doit pas détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % des droits de vote ou des droits dans les bénéfices sociaux de l'entreprise cessionnaire ou y exercer la direction effective. En pratique, pour apprécier le seuil de 50 %, il convient de retenir uniquement les parts que le cédant détient personnellement, celles des membres de sa famille étant exclues. Des conditions qui sont exigées aussi bien au moment de la cession que dans les 3 ans qui suivent.

La transmission d'une activité faisant l'objet d'un contrat de location-gérance peut bénéficier de l'exonération si deux conditions supplémentaires sont remplies. D'une part, l'activité doit avoir été exercée depuis 5 ans au moment de la mise en location. D'autre part, la transmission doit être réalisée au profit du locataire.

Précision : *s'agissant de la première condition, il est tenu compte uniquement de la période d'exploitation du fonds par le loueur lui-même avant que le contrat de location ne soit conclu.*

Montant de l'exonération

L'exonération est totale lorsque la valeur des biens transmis n'excède pas 300 000 € ou partielle et dégressive si cette valeur est comprise entre 300 000 et 500 000 €.

L'exonération concerne aussi bien les plus-values à court terme qu'à long terme constatées sur les



éléments d'actif immobilisé lors de la transmission.

À noter : les plus-values immobilières sont, en revanche, exclues de l'exonération.

Exonération totale

Pour que l'exonération soit totale, les éléments transmis doivent avoir une valeur n'excédant pas 300 000 €. En pratique, il faut prendre en compte la valeur servant d'assiette aux droits d'enregistrement.

Exonération partielle

L'exonération de la plus-value est partielle et dégressive lorsque la valeur des biens transmis est comprise entre 300 000 et 500 000 €. La fraction de la plus-value exonérée est alors fixée de la façon suivante : $[(500\ 000 - \text{valeur des biens transmis}) : 200\ 000]$.

Exemple : un entrepreneur individuel cède son fonds de commerce pour une valeur de 425 000 € alors qu'il l'avait acheté pour une valeur de 200 000 €. La plus-value réalisée est donc égale à : $425\ 000 - 200\ 000 = 225\ 000$ €. Le pourcentage d'exonération de la plus-value est de 37,5 % $[(500\ 000 - 425\ 000) : 200\ 000]$. La plus-value est exonérée à hauteur de 84 375 € $(225\ 000 \times 37,5\ \%)$.

Au-delà de 500 000 € de biens transmis, les plus-values sont taxables.

Attention : en tout état de cause, les plus-values issues de la transmission des éléments de l'actif circulant, tels que les stocks, restent imposables.

Formalisme

Une option du contribuable est nécessaire pour l'application de l'exonération.

L'exonération est mise en œuvre uniquement sur option du contribuable. En pratique, l'administration fiscale exige que l'option soit exercée lors du dépôt de la déclaration de cessation ou de cession.

Elle s'effectue au moyen d'un document signé, établi sur papier libre, et doit mentionner expressément l'option pour l'exonération des plus-values ainsi que la date de cession de l'entreprise, de la branche complète d'activité ou des parts de la société de personnes.

Il revient au contribuable d'être en mesure de prouver qu'il respecte l'ensemble des conditions pour bénéficier du régime de faveur.

Précision : ce dispositif peut se cumuler avec l'abattement pour durée de détention sur les plus-values immobilières à long terme (article 151 septies B du CGI) et l'exonération pour départ à la retraite de l'exploitant (article 151 septies A du CGI), mais ne se combine pas avec l'exonération des plus-values des petites entreprises (article 151 septies du CGI).



Transformation d'une société en société par actions et évaluation de l'actif social

Une société qui se transforme en société par actions et qui est déjà dotée d'un commissaire aux comptes est dispensée de faire évaluer les biens composant son actif social.

En principe, lorsqu'une société, dépourvue de commissaire aux comptes et quelle que soit sa forme, se transforme en société par actions, elle doit désigner un ou plusieurs commissaires à la transformation pour évaluer les biens composant son actif social.

Toutefois jusqu'alors, la question se posait de savoir si, en cas de transformation en société par actions, les sociétés dotées d'un commissaire aux comptes devaient également faire établir un rapport sur la valeur des biens de l'actif social. Sollicité sur cette question, le comité de coordination du registre du commerce et des sociétés

(CCRCS) avait estimé que « la dispense de désignation d'un commissaire à la transformation ne signifie pas pour autant dispense de l'établissement d'un tel rapport ».

Autrement dit, selon le CCRCS, les sociétés dotées d'un commissaire aux comptes avaient l'obligation de faire établir par ce dernier le rapport sur la valeur des biens composant l'actif de la société que le commissaire à la transformation aurait établi s'il en avait été désigné un.

La loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016 est venue lever l'incertitude qui planait sur ce point. Ainsi désormais, la règle veut que toute société pourvue d'un commissaire aux comptes se transformant en société par actions soit dispensée de faire évaluer les biens composant son actif social.

Remplacement de l'original d'un document par sa copie électronique

Désormais, les entreprises vont pouvoir alléger leurs archives en conservant des copies numériques de leurs documents papiers.

À l'heure du numérique, on peut être encore surpris de la masse de documents et de justificatifs en format papier qu'une entreprise est amenée à conserver et à archiver. Fort heureusement, le législateur se met à la page... virtuelle !

En effet, un décret a récemment précisé les conditions qu'une copie électronique doit remplir pour être présumée avoir la même force probante qu'un original, autrement dit avoir la même valeur.

Attention : le fait que la copie électronique puisse être présumée fiable signifie qu'il est possible d'apporter la preuve du contraire même si elle a été produite en respectant les exigences du décret.

Ainsi, une entreprise pourra choisir, en connaissance de cause, de conserver uniquement des copies électroniques de ses documents papiers, si elle est en mesure de prouver que le procédé employé pour les générer répond, notamment, aux conditions suivantes :

➤ le procédé (la numérisation) doit permettre de **produire des informations liées à la copie** et



assurant son identification et, notamment, sa date de création ;

➤ il doit pouvoir **générer une empreinte électronique** qui garantit que toute modification ultérieure de la copie est détectable. Il peut s'agir d'un horodatage qualifié, d'un cachet électronique qualifié ou d'une signature électronique qualifiée, au sens du règlement UE n° 910/2014 du 23 juillet 2014, autrement dit certifié par un prestataire habilité ;

➤ il doit permettre la **conservation de la copie**

électronique dans des conditions propres à éviter toute altération de sa forme ou de son contenu ;

➤ l'**accès aux dispositifs de reproduction et de conservation** doit faire l'objet de mesures de sécurité appropriées.

Précision : le décret précise que les opérations requises pour que la copie électronique demeure lisible dans le temps ne constituent pas une altération de son contenu ou de sa forme, si elles sont tracées et donnent lieu à la génération d'une nouvelle empreinte électronique de la copie.

Le compte d'engagement citoyen

A travers le compte d'engagement citoyen, les bénévoles peuvent transformer leurs activités au sein d'associations en heures de formation.

Le compte d'engagement citoyen, qui fait partie du compte personnel d'activité, permet aux bénévoles de recenser les activités qu'ils exercent au sein d'associations, depuis le 1^{er} janvier 2017, et d'acquiescer ainsi des heures de formation.

Peuvent être inscrites sur ce compte uniquement les activités des bénévoles lorsqu'ils siègent dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou lorsqu'ils participent à l'encadrement d'autres bénévoles.

En pratique, les bénévoles déclarent, au plus tard le 30 juin de chaque année, le nombre d'heures réalisées au cours de l'année civile précédente. Cette déclaration est effectuée via leur page personnelle du site Internet du compte personnel d'activité, www.moncompteactivite.gouv.fr. Cette déclaration devant être confirmée par un responsable de l'association, au plus tard avant la fin de l'année, par le biais du compte de l'association sur le site www.service-public.fr/associations.

Attention : les activités bénévoles qui sont déclarées ou validées après ces dates ne sont pas créditées sur le compte d'engagement citoyen.

Concrètement, pour bénéficier de 20 heures inscrites sur leur compte personnel de formation, les bénévoles doivent valider, sur leur compte d'engagement citoyen, 200 heures d'activités bénévoles dont au moins 100 heures au sein de la même association. Sachant qu'ils ne peuvent acquiescer que 20 heures de formation par année civile pour un maximum de 60 heures.

Précision : sont concernées uniquement les activités bénévoles au sein d'associations d'intérêt général déclarées depuis au moins 3 ans et dont l'ensemble des activités est mentionné à l'article 200, b-1 du Code général des impôts, c'est-à-dire les associations ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La mise en place du versement santé est pérennisée

L'employeur peut, pour certains salariés, remplacer l'adhésion à la complémentaire « frais de santé » collective par un « chèque santé ».

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs doivent faire bénéficier leurs salariés d'une complémentaire « frais de santé » qu'ils financent au moins pour moitié.

Cependant, l'employeur peut décider que les employés en contrat court, c'est-à-dire ceux ayant un contrat de travail d'une durée de 3 mois ou moins, ainsi que les employés à temps partiel qui travaillent au maximum 15 heures par semaine, n'adhéreront pas à la couverture santé instaurée dans l'entreprise. À la place, l'employeur leur versera une somme d'argent destinée au financement d'une complémentaire individuelle.

Initialement, cette mise en œuvre du « chèque santé » (aussi appelé « versement santé ») par la seule volonté de l'employeur n'était possible que jusqu'au 31 décembre 2016. Mais cette date limite a été supprimée par la loi de financement de la Sécurité sociale : cette option pour l'employeur est donc pérennisée.

Augmentation du crédit d'impôt compétitivité emploi

Le taux du crédit d'impôt compétitivité emploi est revu à la hausse.

Les entreprises relevant d'un régime réel d'imposition peuvent bénéficier, quelle que soit leur activité (commerciale, agricole, libérale...), du 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.

À noter : les rémunérations qui excèdent ce plafond sont exclues du CICE, y compris pour la fraction inférieure à 2,5 fois le Smic.

Compte tenu de sa bonne appropriation par les entreprises, le taux du CICE passe de 6 à 7 % pour les rémunérations versées à compter de 2017.

Précision : le taux dérogatoire de 9 % pour les entreprises situées dans les Dom reste inchangé.

Professions libérales non réglementées : affiliation à la CIPAV ou au RSI ?

Pour le moment, les professionnels libéraux non réglementés restent affiliés à la Cipav.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2017 prévoyait que les professionnels libéraux exerçant une activité non réglementée ne seraient plus affiliés à la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav), mais dépendraient du Régime social des indépendants (RSI). Une mesure s'appliquant, au plus tard en 2019, aux professionnels débutant leur activité, ceux déjà en exercice pouvant opter pour le RSI jusqu'au 31 décembre 2023.

Néanmoins, ce changement n'aurait pas concerné toutes les professions libérales non réglementées puisque certaines, dont la liste aurait été déterminée par décret, seraient restées affiliées à la Cipav. Or, estimant que cette liste ne pouvait pas être fixée par un décret mais relevait de la compétence du législateur, le Conseil constitutionnel, chargé de vérifier la conformité de ces dispositions avec la Constitution, les a annulées.

Rien ne change donc pour le moment et les professions libérales non réglementées demeurent affiliées à la Cipav. Tout au moins tant qu'une loi en sens contraire n'aura pas été adoptée...

Du nouveau pour la convention annuelle entre distributeurs et fournisseurs

La convention signée entre les distributeurs et leurs fournisseurs peut désormais être pluriannuelle.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Chaque année avant le 1^{er} mars, les fournisseurs et leurs distributeurs (ou leurs grossistes) doivent conclure une convention écrite qui formalise les obligations auxquelles ils se sont engagés à l'issue de la négociation commerciale qui a eu lieu entre eux.

Désormais (depuis le 1^{er} janvier 2017), cette convention, dite « unique », pourra être conclue, non plus seulement pour une durée d'un an, mais aussi pour 2 ou 3 ans. Ce qui permettra aux entreprises concernées de ne pas avoir à engager des négociations trop fréquemment et de leur donner de la visibilité à moyen terme plutôt qu'à court terme.

Sachant que lorsqu'elle sera conclue pour 2 ou 3 ans, la convention devra fixer les modalités selon lesquelles le prix convenu sera révisé. Des modalités qui pourront prévoir la prise en compte d'un ou de plusieurs indices publics reflétant l'évolution du prix des facteurs de production.

Le transfert du siège social d'une société anonyme est facilité

Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance d'une société anonyme dispose désormais du pouvoir de transférer le siège social de la société sur tout le territoire français.

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », du 9 décembre 2016 a étendu la possibilité pour le conseil d'administration ou le conseil de surveillance d'une société anonyme de déplacer son siège social.

Ainsi, depuis le 11 décembre dernier, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance d'une SA est habilité à déplacer le siège social sur l'ensemble du territoire français, sous réserve que cette décision soit ratifiée ensuite par les actionnaires lors de la prochaine assemblée générale ordinaire.

Rappel : auparavant, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance ne pouvait décider de déplacer le siège de la société que dans le même département ou dans un département limitrophe et ce, sous réserve de la ratification de cette décision par la prochaine assemblée générale ordinaire.

Par ailleurs, le conseil d'administration (ou le conseil de surveillance), sur délégation de l'assemblée générale extraordinaire, a dorénavant le droit de modifier les statuts pour les mettre en conformité avec la loi ou le règlement. Des modifications, qui, là encore, doivent ensuite être ratifiées par la prochaine assemblée générale extraordinaire.

Changer de banque est désormais plus simple !

Depuis le 6 février 2017, les banques doivent assurer un nouveau service de mobilité bancaire.

Bonne nouvelle pour les particuliers ! Le dispositif de mobilité bancaire vient d'évoluer. En effet, depuis le 6 février 2017, toute personne qui souhaite changer d'établissement bancaire n'a plus qu'une seule opération à réaliser : signer un mandat de mobilité à sa nouvelle banque et lui communiquer les coordonnées bancaires de son compte d'origine. La nouvelle banque se chargeant alors de réaliser toutes les opérations nécessaires pour assurer ce changement de domiciliation.

Précision : le dispositif de mobilité bancaire ne concerne que les comptes courants. Sont donc exclus les produits d'épargne.

Par exemple, la nouvelle banque peut, grâce à ce mandat, demander à l'ancien établissement de son client l'annulation ou le transfert de tous les ordres de virement récurrents enregistrés sur le compte d'origine, informer tous les organismes qui effectuent des prélèvements ou des virements automatiques des nouvelles coordonnées bancaires, demander la clôture des anciens comptes dans l'établissement de départ et le virement de leur solde vers le compte récemment ouvert. Ce service, totalement gratuit, assure le changement de domiciliation bancaire en une vingtaine de jours ouvrés.

	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⁾	12,89 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,9 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
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	-	0,20 %
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 %
PÉNIBILITÉ	Totalité du salaire		0,01 %
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 3 269 € du 01/01/2017 au 31/12/2017); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche C** : de 4 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale dite "réduction Fillon".
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut majoré de certains éléments de rémunération moins 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 %.
- (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,19 %.
- (6) Depuis le 1^{er} janvier 2016, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Pour certains CDD de très courte durée, la part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée à 4,5 % (CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois), 5,5 % (CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois) ou 7 % (CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois). Cette majoration n'étant notamment pas applicable aux CDD de remplacement, CDD saisonniers ou encore si le salarié en CDD est finalement embauché en CDI. Par ailleurs, l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans peut, sous certaines conditions, donner lieu à une exonération temporaire de la part patronale de la cotisation d'assurance chômage.
- (8) Tranche 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale; tranche 2 : 1 à 3 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- (9) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable. Le taux global est de 20,55 %.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.