

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**AVRIL 2017**

N° 609



## **AGENDA**

**Pages 3 et 4**



## **JURIDIQUE**

Comment enregistrer un nom de domaine

**Pages 5 à 7**

Assurance-emprunteur : deux nouveautés !

**Pages 8 et 9**



## **FISCALITÉ**

Précisions sur le champ d'application  
du suramortissement des biens industriels

**Pages 9 et 10**

Les seuils d'application des régimes simplifiés BIC et TVA

**Pages 10 et 11**

Adhérents des organismes de gestion agréés : l'examen périodique de pièces justificatives

**Pages 11 et 12**



## **SOCIAL**

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en 2017

**Pages 13 à 15**

L'entretien préalable au licenciement

**Pages 15 et 16**

Usage des tests de dépistage de drogues en entreprise

**Page 17**



## **EN BREF**

**Page 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 609 Avril 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 :** avril 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.

## • 5 Avril 2017

**Employeurs occupant au moins 50 salariés :** DSN de mars 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2017 payés au plus tard le 31 mars 2017.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés :** paiement des charges sociales sur les salaires de février 2017 payés entre le 21 et le 31 mars 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 avril sur demande).

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

## • 12 Avril 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 mars 2017.

## • 15 Avril 2017

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales :** DSN de mars 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 (le 30 avril pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi).

**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 mars 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2017 payés au plus tard le 10 avril 2017 ou sur les salaires de février 2017 payés entre le 11 et le 31 mars 2017.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télérèglement de la taxe sur les salaires payés en mars 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10 000 €, ou au



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel.

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : DSN de mars 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2017 payés dans les 20 premiers jours d'avril 2017 (paiement des charges sociales le 20 avril par tolérance pour les salaires versés entre le 11 et le 20 avril).

## ● 24 Avril 2017

**Redevables partiels de la TVA** : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2016 et régularisation des déductions opérées en 2016 sur la base du coefficient provisoire.

## ● 30 avril 2017

Versement de régularisation, le cas échéant, de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2017** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes.

## ● Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2017 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2017 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2017.



## Comment enregistrer un nom de domaine

Véritable vitrine virtuelle, un site Internet permet à une entreprise de présenter son activité, de vendre des produits ou des services en ligne et, tout simplement, de se faire connaître. Avant de se lancer dans la création d'un site Internet, elle doit choisir et « réserver » un nom de domaine. Derrière ce terme de nom de domaine se cache ce que l'on appelle communément l'adresse Internet d'un site. Le plus souvent, cette adresse est composée d'un préfixe (www.), d'un radical (le nom du site) et d'une extension (.fr, .com, .org, .net...). Voici ce qu'il faut savoir en la matière.

### Choisir un nom de domaine

Un nom de domaine est composé d'un radical qui doit être simple et facilement mémorisable par les internautes, ainsi que d'une extension sélectionnée selon la stratégie commerciale adoptée par l'entreprise.

### Choisir un radical

Élément déterminant du nom de domaine, le radical doit être simple et facilement mémorisable par les internautes. Sachant qu'il ne faut pas perdre de vue que le radical doit, avant tout, donner une idée précise de l'activité de l'entreprise.

En outre, même s'il est possible de créer de toutes pièces un radical, il ne faut pas oublier qu'il existe dans l'entreprise un certain nombre d'appellations qui peuvent évidemment être réutilisées. Il en est ainsi des noms commerciaux et des marques. Leur choix a pour avantage de porter sur le Web l'image de l'entreprise. De plus, si la marque ou le nom commercial choisi bénéficie d'une certaine notoriété, elle ou il permet une reconnaissance plus rapide du site Internet.

**En pratique :** un nom de domaine doit comporter entre 2 et 63 caractères. Les caractères toujours admis sont les lettres, les chiffres et le signe « - » (excepté lorsqu'il est placé au début ou à la fin du radical). Les lettres accentuées telles que « à », « é », « ô », « ï », etc., ainsi que les lettres infléchies comme le « ç », sont autorisées uniquement pour les noms de domaine avec une extension .com, .net et .fr.

### Choisir une extension

Une fois le radical trouvé, l'entreprise doit alors opter pour une extension. Ces extensions peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- les extensions nationales : il s'agit des extensions en .fr, qui peuvent être attribuées à toute société ou toute personne physique ayant une existence légale en France, ou en .be, .uk, .eu, etc., qui sont les extensions officielles des pays situés dans l'Union européenne ;
- les extensions génériques : il s'agit notamment des .com, qui correspondent à une extension internationale pour les sites à vocation commerciale, des .org, qui sont les extensions originellement destinées aux associations ou autres organismes, ou encore des .net, .biz, etc.

**À noter :** ces extensions génériques sont ouvertes à tous, aucun justificatif de l'identité du déposant ou des droits qu'il détient sur le radical ne lui étant demandé.

- les extensions par secteur d'activité ou géographiques : l'Icann (Internet Corporation for Assigned names and Numbers), l'agence chargée de réglementer les noms de domaine, a ouvert, en 2014, la possibilité de créer de nouvelles extensions par secteur du type .paris, .bzh, .basketball ou encore .music.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Important** : pour ces extensions, le déposant peut être amené à motiver sa demande en fournissant certains justificatifs (par exemple, pour .paris, le déposant doit justifier qu'il réside dans la région Île-de-France, qu'il y exerce son activité ou bien qu'il possède un lien d'attachement direct ou indirect avec cette région). L'enregistrement est ensuite soumis à une commission du registre pour évaluer la légitimité de la demande du propriétaire.

Le choix d'une extension tient principalement à la stratégie commerciale de l'entreprise. L'Afnic (Association française pour le nommage Internet en coopération), qui gère tous les noms de domaine en .fr, recommande, a minima, de déposer le nom de domaine choisi dans l'extension du pays visé. Ainsi, il conviendra de déposer un nom de domaine en .fr si l'activité de l'entreprise se situe en France, mais aussi en .com s'il est disponible. Et si l'entreprise envisage de s'internationaliser, il est également conseillé de réserver le nom de domaine avec l'extension du pays concerné (par exemple, .cn pour la Chine, .in pour l'Inde, etc.).

## Enregistrer un nom de domaine

Avant d'enregistrer un nom de domaine, l'entreprise doit procéder à une recherche d'antériorité afin de s'assurer que ce nom est effectivement disponible.

### La recherche d'antériorité

Une fois le choix du nom de domaine arrêté, il est nécessaire de vérifier s'il est disponible avant de procéder à son enregistrement. **À ce titre, un nom de domaine est attribué au premier qui en fait la demande (règle du « premier arrivé, premier servi »).**

En outre, le dépôt d'un nom de domaine doit être précédé d'une recherche d'antériorité, c'est-à-dire d'une recherche sur l'existence de marques ou de noms commerciaux plus ou moins proches du radical en cours d'enregistrement. Cette étape est es-

sentielle. Car un nom de domaine ne doit pas porter atteinte aux droits détenus par d'autres personnes ou d'autres entreprises. Et il faut bien comprendre qu'une simple différence orthographique n'est pas suffisante pour échapper à une éventuelle condamnation en cas de contrefaçon ou de concurrence déloyale. Le critère retenu par les juges étant, outre la mauvaise foi du déposant, la confusion qui peut naître dans l'esprit du consommateur.

En pratique, le déposant doit procéder à une recherche sur Internet en consultant une base Whois disponible sur de nombreux sites tels que [www.afnic.fr](http://www.afnic.fr), [www.gandi.net](http://www.gandi.net), [www.nom-domaine.fr](http://www.nom-domaine.fr), etc. Mais attention, la disponibilité du terme en tant que nom de domaine ne signifie pas forcément qu'il peut être valablement utilisé. Car, on l'a dit, l'existence d'une marque antérieure identique ou similaire pour des produits et/ou services identiques ou similaires peut constituer un obstacle à l'utilisation du nom de domaine envisagé.

Aussi est-il fortement conseillé de faire appel à un cabinet spécialisé pour réaliser une recherche d'antériorité efficace.

### La procédure d'enregistrement

Pour enregistrer un nom de domaine, le déposant doit s'adresser à un bureau d'enregistrement. À ce titre, l'Afnic propose sur son site Internet un annuaire des bureaux d'enregistrement accrédités par elle. Très souvent, ces derniers proposent en complément des prestations comme l'hébergement du site Internet, des solutions de création de sites ou encore la création d'un service de messagerie.

En pratique, l'enregistrement se fait le plus souvent en ligne. Il suffit, tout d'abord, d'entrer le nom de domaine choisi dans le moteur de recherche du bureau d'enregistrement, d'y associer une extension, d'entrer les données permettant d'identifier le titulaire, de fournir les justificatifs nécessaires lorsqu'il s'agit d'obtenir une extension réglementée, et enfin de solder l'opération par un paiement en ligne.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le coût du dépôt d'un nom de domaine varie selon les fournisseurs. Il ne faut donc pas hésiter à faire jouer la concurrence. À titre d'exemple, la réservation d'un nom de domaine avec une extension en .fr coûte en moyenne 12 € HT pour un an alors que pour une extension sectorielle, par exemple .paris, le prix avoisine les 40 € HT pour un an.

**Attention :** le dépôt d'un nom de domaine est, le plus souvent, valable pendant un an, parfois plus (jusqu'à 10 ans maximum). Le déposant doit alors penser à le renouveler. Sachant qu'en règle générale, le bureau d'enregistrement en informe le déposant quelque temps avant l'échéance.

## Déclarer le nom de domaine au RCS

Une entreprise a la possibilité de déclarer son nom de domaine au registre du commerce et des sociétés.

Une entreprise a la possibilité de déclarer son nom de domaine au registre du commerce et des sociétés (RCS). Cette mention figurera alors sur l'extrait K-bis, au même titre que sa forme juridique, sa dénomination sociale, son capital social, son numéro d'identification, l'adresse de son siège social, etc. Cette mention présente de nombreux avantages. En effet, d'une part, elle permet à l'entreprise de certifier à ses partenaires commerciaux et à ses clients que ce nom de domaine n'est pas usurpé et que le site vers lequel ils sont dirigés lui appartient effectivement. Et d'autre part, elle lui permet aussi de justifier d'une antériorité d'usage du nom de domaine en question en lui conférant date certaine. En conséquence, elle pourra obtenir plus facilement gain de cause lors d'une éventuelle action en justice contre une personne qui utiliserait illégalement le même nom de domaine.

En pratique, la déclaration du nom de domaine par une entreprise auprès du greffe du tribunal de commerce du lieu de son siège social ne nécessite ni pièce justificative (une preuve du dépôt à l'Afnic, par exemple), ni publicité légale. En cas de création

d'entreprise, le dirigeant pourra déclarer son ou ses nom(s) de domaine en même temps qu'il procédera à l'immatriculation de l'entreprise au RCS. S'il s'agit d'une entreprise existante, elle pourra ajouter, modifier ou supprimer à n'importe quel moment un nom de domaine sur l'extrait K-bis au moyen d'un formulaire (Cerfa n° 14943\*01) à adresser au greffe du tribunal de commerce.

**Attention :** bien que cette démarche soit purement déclarative, toute fausse déclaration peut être sanctionnée par une amende de 4 500 € et 6 mois d'emprisonnement.

## Déposer le nom de domaine comme marque

Il n'existe pas, à proprement parler, de protection juridique du nom de domaine, sauf à le déposer en tant que marque.

Dans la mesure où il n'existe pas de régime juridique relatif aux noms de domaine, il est assez judicieux de doubler le dépôt d'un nom de domaine en l'enregistrant sous forme de marque.

En effet, la protection d'un nom de domaine est conditionnée à son exploitation. Autrement dit, le titulaire d'un nom de domaine inexploité ne peut pas s'opposer à l'exploitation par une autre personne d'un nom de domaine similaire qui serait réservé postérieurement. Pour éviter ce désagrément, le titulaire d'un nom de domaine a donc tout intérêt à le déposer en tant que marque afin de le protéger contre une éventuelle exploitation par un tiers. Ainsi, même inexploité, aucun autre nom de domaine s'en rapprochant ne pourra être réservé par un tiers postérieurement à son dépôt en tant que marque.

**Précision :** les juges considèrent qu'un nom de domaine exploité peut constituer une antériorité et bénéficier, à ce titre, d'une protection contre les dépôts de marque postérieurs qui seraient identiques ou similaires.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Assurance-emprunteur : deux nouveautés !

### **Crédit immobilier : possibilité de résilier le contrat d'assurance au bout d'un an**

**Le Parlement a adopté récemment une loi permettant de résilier chaque année l'assurance-emprunteur souscrite dans le cadre d'un prêt immobilier.**

Pour faciliter la mise en concurrence et la liberté de choix, les pouvoirs publics ont voulu rendre possible, par le biais d'une disposition de la loi Sapin II du 9 décembre 2016, la résiliation annuelle de l'assurance-emprunteur. Une avancée dans ce domaine puisque, jusqu'à présent, les emprunteurs ne pouvaient changer de contrat d'assurance que dans les 12 mois qui suivaient la signature de leur prêt immobilier. Malheureusement, ce changement n'a pu aboutir car le Conseil constitutionnel a estimé, sans remettre en cause le principe même de la résiliation annuelle, que cette disposition n'avait pas sa place dans la loi Sapin II.

Mais cette mesure voit finalement le jour ! La faculté de résiliation annuelle, intégrée dans un nouveau texte, a récemment été adoptée définitivement par le Parlement. **Ainsi, les particuliers vont désormais pouvoir résilier leur assurance-emprunteur, non seulement dans les 12 mois qui suivent la signature du prêt, mais aussi chaque année à la date anniversaire du contrat.** L'objectif est de permettre à l'emprunteur de changer plus facilement d'assureur et de diminuer le coût de ces contrats.

Pour résilier son contrat, il faut respecter un certain formalisme : l'emprunteur doit envoyer une lettre recommandée avec AR à son assureur au moins 2 mois avant la date d'échéance du contrat d'assurance.

L'emprunteur devra également par la suite, notifier à son ancien assureur par lettre recommandée avec

AR, la décision du nouvel organisme d'assurance qu'il aura choisi et la date de prise d'effet du nouveau contrat d'assurance.

**Précision :** cette disposition est applicable aux offres de prêts émises depuis le 22 février 2017. Pour les contrats d'assurance en cours, la faculté de résiliation annuelle s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Droit à l'oubli : le dispositif se renforce**

**Les assureurs doivent désormais mieux informer leurs clients sur le dispositif du droit à l'oubli.**

Le dispositif du droit à l'oubli permet aux anciens malades atteints de certains cancers de ne plus avoir à mentionner leurs antécédents médicaux dans leur dossier lorsqu'ils souscrivent une assurance-emprunteur dans le cadre d'un prêt immobilier. Un dispositif qui constitue une avancée majeure pour ces personnes car il leur facilite l'accès à l'emprunt en leur évitant d'avoir à subir une majoration de tarif d'assurance ou une exclusion de garantie. Pour bénéficier de ce droit à l'oubli, le protocole thérapeutique de ces anciens malades doit avoir pris fin depuis plus de 5 ans pour les cancers diagnostiqués avant l'âge de 18 ans et depuis plus de 10 ans pour les autres cas.

**Précision :** une première grille de référence, qui fixe des délais plus courts (compris entre 1 et 10 ans) au-delà desquels les anciens malades peuvent être assurés au tarif normal et pour l'ensemble des garanties décès, invalidité et incapacité, est d'ores et déjà disponible. Sont concernés 6 types d'affection : l'hépatite virale C, les cancers du testicule, les cancers de la thyroïde, les cancers du sein, le mélanome de la peau et le cancer du col de l'utérus.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Consacré par la loi « santé » du 26 janvier 2016, le dispositif du droit à l'oubli fait à nouveau parler de lui. En effet, les pouvoirs publics viennent de publier deux décrets conduisant à rendre le dispositif plus contraignant pour les assureurs. Ainsi, désormais, ces derniers doivent remettre à tout candidat à l'assurance-emprunteur un do-

cument d'information expliquant les tenants et les aboutissants du droit à l'oubli et contenant la fameuse grille de référence. **Et attention, le non-respect de cette nouvelle obligation expose les assureurs à différentes sanctions pouvant aller du simple avertissement à l'interdiction d'activité.**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Précisions sur le champ d'application du suramortissement des biens industriels

**L'administration fiscale commente les conditions d'application du suramortissement des investissements productifs au-delà du 14 avril 2017.**

La loi de finances rectificative pour 2016 a étendu le champ d'application de la déduction exceptionnelle (ou suramortissement) applicable aux investissements productifs, éligibles en principe à l'amortissement dégressif.

**Rappel :** ce dispositif permet une déduction exceptionnelle de 40 % du prix du bien éligible, étalée de façon linéaire sur la durée d'utilisation normale du bien.

Ainsi, alors que ce dispositif devait s'achever pour les biens acquis ou fabriqués au-delà du 14 avril 2017, le législateur l'a maintenu aux biens éligibles acquis après cette date, dès lors qu'ils font l'objet de

commandes réalisées avant le 15 avril 2017.

Ces commandes doivent néanmoins être assorties du versement d'acomptes d'au moins 10 % du montant total de la commande. Par ailleurs, l'acquisition définitive des biens concernés doit intervenir dans les 2 ans à compter de la date de la commande.

L'administration fiscale vient, dans le cadre des commentaires administratifs de cette mesure, de préciser le champ d'application de l'extension du suramortissement.

Ainsi, la date à retenir pour apprécier si un bien ouvre droit à la déduction exceptionnelle doit être distinguée selon trois situations :

➤ lorsque l'acompte est versé en même temps que



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

la commande, la date à retenir est celle à laquelle le bon de commande ou tout autre document en tenant lieu est reçu par le fournisseur ;

➤ lorsque l'acompte intervient après la commande, la date à retenir est celle à laquelle les sommes sont portées au débit du compte bancaire du client ou, le cas échéant, celle à laquelle l'organisme de financement procède au paiement ;

➤ lorsque le paiement fait l'objet de plusieurs acomptes, c'est la date du versement permettant d'atteindre le seuil de 10 % qui doit être prise en compte.

**Précision :** la déduction exceptionnelle s'applique néanmoins toujours à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois de l'acquisition définitive du bien.

S'agissant des biens fabriqués, l'administration n'étend pas le bénéfice du suramortissement aux biens fabriqués par l'entreprise elle-même et qui seraient achevés après le 14 avril 2017.

Toutefois, elle permet l'application du suramortissement aux biens fabriqués à compter du 15 avril 2017 pour le compte d'une entreprise par des sous-traitants ou des façonniers et destinés à être incorporés dans un ensemble dès lors qu'ils remplissent les conditions susvisés (date de la commande, versement d'acomptes de 10 %, ac-

quisition dans les 2 ans de la commande).

Enfin, dans le cas où les biens incorporés dans un ensemble ne font pas l'objet d'une commande unique mais de plusieurs commandes distinctes, l'éligibilité desdits biens à la déduction exceptionnelle s'apprécie, selon l'administration, commande par commande.

S'agissant du formalisme relatif à l'extension du suramortissement, les entreprises devront, sur demande de l'administration, fournir une copie de la commande et de son accusé de réception indiquant le prix du bien commandé ainsi que, le cas échéant, le montant de l'acompte versé et, éventuellement, une attestation des versements complémentaires d'acomptes.

**À savoir :** l'administration précise également dans ses commentaires la date de début d'application de l'extension du suramortissement des poids-lourds peu polluants aux utilitaires légers et aux véhicules fonctionnant exclusivement au carburant ED95. Elle indique que cette extension peut bénéficier aux véhicules acquis dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Toutefois, s'agissant des entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, lorsque l'acquisition a eu lieu au cours d'un exercice clos avant le 31 décembre 2016, la déduction exceptionnelle est pratiquée à compter de l'exercice suivant.

## Les seuils d'application des régimes simplifiés BIC et TVA

**L'administration fiscale vient de publier les seuils d'application des régimes simplifiés des petites entreprises pour 2017, 2018 et 2019.**

Afin d'alléger leurs obligations déclaratives, les entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas certains seuils peuvent bénéficier de régimes simplifiés en matière de TVA et de bénéfices industriels et

commerciaux (BIC). Des seuils qui ont été réévalués pour 2017, 2018 et 2019.

### Des obligations allégées

Le régime simplifié de TVA dispense les entreprises, commerciales ou non, de toute déclaration de TVA



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

en cours d'année. Elles sont seulement tenues au paiement d'acomptes semestriels, puis à une régularisation lors du dépôt de leur déclaration annuelle CA 12.

Quant au régime simplifié BIC, il permet notamment aux exploitants individuels d'opter pour une comptabilité « super-simplifiée ». À ce titre, ils peuvent tenir une comptabilité de trésorerie et donc ne constater les créances et les dettes qu'en fin d'année et évaluer les stocks selon une méthode forfaitaire. Et indépendamment de cette option, ils sont dispensés de produire un bilan si leur chiffre d'affaires hors taxes de l'année précédente n'excède pas 158 000 € ou 55 000 € (selon la nature de l'activité).

**À noter :** les entreprises non commerciales relèvent, quant à elles, soit du régime micro-BNC, soit de la déclaration contrôlée. Le régime micro-BNC s'appliquant, en principe, aux cabinets dont les recettes n'excèdent pas 33 200 €.

### Les seuils d'application

Les régimes simplifiés s'appliquent, en principe, aux entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de l'année précédente est compris entre :

➤ 82 800 € et 789 000 € pour les activités de commerce et de fourniture d'hébergement (hôtels, gîtes...);

➤ 33 200 € et 238 000 € pour les autres prestations de services.

Concernant le régime simplifié de TVA, la taxe exigible au titre de l'année précédente ne doit pas, en outre, excéder 15 000 €.

Si ces seuils de chiffre d'affaires sont franchis, les régimes sont maintenus la première année suivant celle du dépassement. Toutefois, en matière de TVA, le chiffre d'affaires hors taxes de l'année en cours ne doit pas excéder respectivement 869 000 € ou 269 000 €.

**Précision :** une entreprise placée sous un régime simplifié peut opter pour le régime normal. Selon l'administration, cette option est globale et concerne à la fois la TVA et l'imposition des bénéficiaires. À l'inverse, le régime simplifié BIC peut s'appliquer, sur option, aux exploitants relevant du régime micro-BIC. De même, le régime simplifié de TVA peut bénéficier, sur option, aux entreprises soumises à la franchise en base de TVA. Mais attention, dans ce dernier cas, cette option a pour effet d'exclure l'entreprise des régimes micro pour l'imposition des bénéficiaires.

## Adhérents des organismes de gestion agréés : l'examen périodique de pièces justificatives

**L'adhésion à un organisme de gestion agréé permet de bénéficier d'avantages fiscaux non négligeables, sous conditions. Mais c'est aussi le moyen d'obtenir aide et assistance dans le cadre de la gestion de votre activité professionnelle. Ce qui suppose un minimum de transparence...**

Une association (pour les professions libérales) ou un centre (pour les entreprises) de gestion agréé a

pour mission principale de vous aider dans le cadre de la gestion de votre entreprise ou activité.

L'adhésion à un organisme de gestion agréé suppose que vous lui fournissiez votre liasse fiscale (intégrant votre bilan, votre compte de résultats et les documents annexes) et tous documents utiles, à partir desquels le centre procèdera à un examen de cohérence et de concordance.

Dans le cadre de sa mission, non seulement l'orga-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

nisme doit fournir un dossier de gestion qui présentera la situation économique et financière de votre entreprise, mais il devra aussi réaliser un examen périodique de sincérité de vos pièces justificatives afin de vérifier que vos déclarations fiscales sont correctement établies.

**L'organisme sélectionne, chaque année, un panel d'adhérents qui subiront cet examen.**

La réalisation de cet examen doit, en tout état de cause, être effectuée au moins tous les 6 ans lorsque vos comptes sont tenus ou présentés annuellement par un professionnel de l'expertise comptable et au moins tous les 3 ans dans le cas contraire.

Au titre de cet examen périodique, sont systématiquement sélectionnés les membres ou clients ayant adhéré à l'organisme de gestion agréé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

Ensuite, parmi les adhérents assistés d'un professionnel de l'expertise comptable, l'organisme agréé sélectionne aléatoirement un nombre d'adhérents égal à la différence entre le 1/6<sup>e</sup> du total de ces adhérents au 31 décembre de l'année précédente et le nombre d'adhérents assistés d'un professionnel de l'expertise comptable déjà sélectionnés (les adhérents ayant été soumis à un examen périodique de sincérité au cours des 5 dernières années sont exclus de cette sélection aléatoire).

Par ailleurs, parmi les adhérents non assistés d'un professionnel de l'expertise comptable, l'organisme agréé sélectionne aléatoirement un nombre d'adhérents égal à la différence entre le 1/3 du total de ces

adhérents au 31 décembre de l'année précédente et le nombre d'adhérents non assistés d'un expert-comptable déjà sélectionnés (les adhérents ayant été soumis à un examen périodique de sincérité au cours des 2 dernières années sont exclus de cette sélection aléatoire).

En outre, parmi les clients des professionnels de l'expertise comptable autorisés à ce titre par l'administration fiscale et ayant conclu avec cette dernière une convention, le professionnel sélectionne aléatoirement un nombre d'adhérents ou clients égal à la différence entre le 1/3 du total de ces clients au 31 décembre de l'année précédente et le nombre d'adhérents ou clients déjà sélectionnés (les clients ayant été soumis à un examen périodique de sincérité au cours des 2 dernières années sont exclus de cette sélection aléatoire).

Enfin, au-delà de ces catégories d'adhérents, l'organisme de gestion agréé ou le professionnel de l'expertise comptable sélectionne aléatoirement, pour les soumettre à un examen périodique de sincérité, 1 % des adhérents et clients déjà sélectionnés :

- au cours des 5 dernières années, pour ceux qui sont assistés par un professionnel de l'expertise comptable, à l'exclusion de ceux ayant été sélectionnés 2 fois durant cette période ;
- au cours des 2 dernières années, pour ceux qui ne sont pas assistés par un professionnel de l'expertise comptable et ceux qui sont adhérents ou clients d'un professionnel de l'expertise comptable, à l'exclusion de ceux ayant été sélectionnés 2 fois durant cette période.



## Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en 2017

**Le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les pouvoirs de l'inspection du travail ont été renforcés pour l'aider à mener à bien sa mission, qui est celle de faire respecter l'application du droit du travail. Tout est fait pour assurer la protection des salariés sur leur lieu de travail. Gare aux manquements puisque le montant des sanctions administratives a été décuplé ! Découvrez de quels nouveaux pouvoirs dispose l'inspecteur du travail et l'impact qu'ils peuvent avoir sur votre activité en 2017.**

### Décider de l'arrêt temporaire des travaux ou de l'activité

#### L'exposition à un danger grave et imminent

Jusqu'à présent, l'inspecteur du travail pouvait décider de l'arrêt temporaire des travaux sur un chantier du bâtiment et des travaux publics (BTP), lorsque qu'il constatait qu'un salarié ne s'était pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les pouvoirs de l'inspection du travail sont élargis puisque l'agent de contrôle peut non seulement ordonner l'**arrêt temporaire des travaux** mais également l'**arrêt temporaire de l'activité**.

Par ailleurs, cette possibilité n'est plus seulement réservée au secteur du BTP mais est ouverte dans tous les secteurs d'activité.

De surcroît, les **causes justifiant l'arrêt temporaire sont plus nombreuses qu'auparavant**. Jusqu'alors, cela était possible en cas de danger résultant :

- du défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
- de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;
- de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant,

y compris dans les cas de démolition, ainsi qu'aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

Désormais, l'agent de contrôle peut décider de stopper les travaux ou l'activité étant source de danger pour vos salariés quand le danger relève :

- de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants ;
- du risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;
- du risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension.

En cas d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité décidé par l'agent de contrôle, vous ne pouvez **ni rompre, ni suspendre le contrat de travail** de votre salarié et vous êtes dans l'obligation de **maintenir sa rémunération**.

#### L'exposition à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction

Sachez que dès lors que l'un de vos salariés est exposé à un **agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique (CMR)** pour la reproduction et qu'il se trouve dans une **situation dangereuse avérée**, l'agent de contrôle peut prononcer l'**arrêt temporaire de l'activité** dès lors que la situation dangereuse résulte :

- du défaut ou de l'insuffisance des mesures et moyens de prévention ;
- du dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle ou VLEP.

Cependant, l'arrêt temporaire de l'activité doit obligatoirement être précédé d'une **mise en demeure** prononcée à votre rencontre.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Il ne faut pas prendre à la légère les décisions de l'agent de contrôle de l'inspection du travail car le refus de se conformer à la décision d'arrêt temporaire de l'activité ou des travaux, est passible d'une lourde amende, applicable pour chaque travailleur concerné par l'infraction.

## Procéder au retrait immédiat des jeunes travailleurs

Préalablement, rappelons que les jeunes travailleurs sont ceux âgés de moins de 18 ans.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est en droit, dans ces deux cas, de **retirer immédiatement un jeune travailleur de son affectation** :

- lorsqu'il effectue des travaux interdits ;
- lorsqu'il effectue des travaux réglementés qui l'exposent à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il faut savoir qu'en cas de mise en danger d'un jeune travailleur dans l'un de ces deux cas, une **amende administrative d'un montant de 2.000 €** peut être prononcée à votre encontre, applicable pour chaque travailleur concerné.

Les décisions de retrait en elles-mêmes, prises par l'agent de contrôle, ne peuvent entraîner aucun préjudice pécuniaire à l'encontre du jeune concerné, c'est-à-dire que sa rémunération ou sa gratification sera maintenue et que cette situation n'entraînera ni la suspension ni la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage.

En revanche, lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune dans l'entreprise, il peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de **suspendre le contrat de travail ou la convention de stage**.

Vous devez alors **maintenir la rémunération** ou la gratification due au jeune pendant la durée de la suspension.

Si vous ne respectez pas la décision de la DIRECCTE

de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage, vous encourez là encore une **amende administrative** de 10.000 €, applicable pour chaque jeune travailleur concerné.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage dans un délai de 15 jours.

**A savoir :** *Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage entraîne sa rupture à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, vous devez verser au jeune les sommes qu'il aurait dû percevoir si le contrat de travail ou la convention de stage s'était poursuivi jusqu'à son terme.*

*En cas de recrutement du jeune sous contrat à durée indéterminée, vous devez verser les sommes dues si le contrat de travail s'était poursuivi jusqu'au terme de la formation professionnelle suivie par le jeune.*

Sachez que vous pouvez contester ces décisions de retrait devant le juge administratif par la voie du référé (qui est la voie de la procédure d'urgence pour obtenir rapidement une décision).

Ces mesures peuvent également s'accompagner d'interdiction faites à votre encontre de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes pendant une durée déterminée.

## Prononcer des amendes administratives à l'encontre de l'employeur

En cas de manquements de votre part, constitutifs d'infractions en matières de santé et de sécurité au travail, le directeur de la DIRECCTE peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et **sous réserve de l'absence de poursuites pénales**, prononcer à votre encontre une **amende administrative**.

Ce peut être l'éventualité notamment en cas de manquements relatifs :

- aux durées maximales du travail ;



- aux repos ;
- au salaire minimum de croissance (SMIC) et aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement et peut être portée **au double en cas de nouveau manquement** constaté

dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement.

Si vous avez commis une infraction constitutive d'une contravention ou d'un délit, faisant donc l'objet de poursuites pénales, la DIRECCTE peut, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, vous proposer une **transaction**.

L'infraction constatée doit être punie de moins d'un an d'emprisonnement et ne pas avoir fait de victime. En acceptant de transiger vous pouvez ainsi éviter une procédure devant les tribunaux.

## L'entretien préalable au licenciement

**Le salarié dont le licenciement est envisagé doit obligatoirement bénéficier d'un entretien préalable, et ce quels que soient le motif de son licenciement, son ancienneté, l'effectif de l'entreprise et, le cas échéant, la gravité de la faute qui lui est reprochée (exception faite du licenciement économique collectif intervenant dans une entreprise pourvue de représentants du personnel). Une étape de la procédure de licenciement que l'employeur ne doit pas négliger puisqu'elle obéit à des règles légales strictes. Des règles de base qui, rappelons-le, peuvent être complétées par des dispositions issues de la convention collective applicable à l'entreprise.**

### La convocation à l'entretien

Le salarié doit être averti de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien au moins 5 jours ouvrables avant son déroulement.

### La transmission de la convocation

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit nécessairement le convoquer à un entretien préalable. À défaut, cette irrégularité de la procédure de licenciement peut donner lieu à l'indemnisation du salarié.

**Précision :** lorsque le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et est employé dans une entreprise comptant 11 salariés ou plus, le juge lui accorde une indemnité qui ne peut excéder un mois de rémunération si le licenciement à une cause réelle et sérieuse. Pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou employé dans une entreprise comptant moins de 11 salariés, une indemnisation lui est accordée en fonction du préjudice qu'il a subi que le licenciement ait ou non une cause réelle et sérieuse.

Le salarié doit être **convoqué par écrit, c'est-à-dire par lettre recommandée**, idéalement avec accusé de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge. La présentation de cette lettre ou sa remise devant intervenir au moins 5 jours ouvrables avant la tenue de l'entretien. Et attention, lorsque le licenciement a un caractère disciplinaire, la convocation doit nécessairement être transmise au salarié dans les 2 mois suivant la connaissance par l'employeur des faits qui lui sont reprochés.

**En pratique :** pour remettre cette convocation, l'employeur peut aussi faire appel à un huissier de justice ou, si ce procédé permet de justifier de sa date d'expédition et de réception, la confier à un transporteur de courrier du type Chronopost.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Le contenu de la convocation

La convocation doit mentionner l'objet de l'entretien, c'est-à-dire qu'une mesure de licenciement est envisagée à l'égard du salarié. Étant précisé qu'à ce stade, l'employeur n'est pas tenu de préciser les motifs du licenciement, en particulier les faits qui sont reprochés au salarié.

De plus, elle doit indiquer la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Un entretien qui, en principe, doit se dérouler sur le lieu de travail du salarié ou au siège social de l'entreprise. Par ailleurs, l'entretien qui se tient en dehors des heures de travail du salarié est rémunéré comme du temps de travail effectif.

**À savoir :** l'employeur est en droit de convoquer le salarié à un entretien préalable même si celui-ci est en arrêt de travail. Et il n'est pas tenu d'accepter la demande de report de l'entretien émanant du salarié.

Enfin, la convocation doit informer le salarié de la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste.

Dès lors, la convocation doit préciser les adresses où le salarié peut consulter cette liste, à savoir celle de l'inspection du travail dont dépend le lieu où se tient l'entretien et celle de la mairie du domicile du salarié ou, si ce dernier réside dans un autre département, l'adresse de la mairie du lieu où se déroule l'entretien.

**Important :** dans l'hypothèse où le salarié refuse la lettre de convocation à l'entretien ou ne s'y présente pas, l'employeur n'est pas tenu de le convoquer à nouveau, la procédure de licenciement pouvant alors suivre son cours.

## Le déroulement de l'entretien

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer au salarié les motifs du licenciement envisagé et recueillir ses explications.

### Les personnes en présence

L'entretien préalable au licenciement est individuel et consiste nécessairement en un face-à-face entre

l'employeur et le salarié.

**En pratique :** cet entretien ne peut donc pas être informel ou remplacé par une simple conversation téléphonique. De même, l'employeur n'a pas la possibilité d'organiser un entretien commun avec des salariés susceptibles de faire l'objet d'une même procédure de licenciement.

Néanmoins, l'employeur a la possibilité de se faire représenter par une personne ayant le pouvoir de licencier comme, par exemple, le directeur du personnel. En revanche, il ne peut donner mandat à une personne extérieure à l'entreprise pour remplir cette mission (un avocat, par exemple). Le salarié, quant à lui, n'est pas autorisé à se faire représenter.

En outre, l'employeur qui décide d'être présent à l'entretien peut se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise (chef du personnel, chef de service...).

**Attention :** l'assistance de l'employeur ne doit pas avoir pour effet de transformer l'entretien en enquête. Tel est le cas, selon les juges, lorsque l'employeur s'entoure d'un nombre de personnes trop important (3 personnes notamment).

### Les débats

Durant l'entretien, l'employeur doit indiquer au salarié les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications. Pour autant, il n'a pas l'obligation de lui présenter les pièces susceptibles de justifier le licenciement.

**À noter :** les propos tenus par le salarié, tout comme son absence à l'entretien, ne peuvent justifier à eux seuls son licenciement.

À titre de preuve, les parties peuvent décider de rédiger et de signer un compte-rendu d'entretien mentionnant les faits évoqués et les explications de chacun. Un tel document constituant une preuve recevable devant le conseil de prud'hommes.

**Attention :** aucune décision ne doit être communiquée au salarié durant l'entretien. En effet, celle-ci peut lui être notifiée seulement après un délai de réflexion d'au moins 2 jours ouvrables suivant l'entretien. Ce délai étant porté à 7 jours ouvrables minimum (15 jours pour les salariés cadres) en cas de licenciement pour motif économique.





## Usage des tests de dépistage de drogues en entreprise

**Pour les salariés occupant des postes à risque, des tests salivaires de dépistage de drogues peuvent être pratiqués par l'employeur.**

Pour la première fois, le Conseil d'État énonce qu'un test salivaire de dépistage de drogues peut être effectué par un supérieur hiérarchique lorsque le salarié occupe un poste pour lequel l'usage de stupéfiants constitue un danger pour lui-même et pour les tiers.

Dans cette affaire, une société qui œuvrait dans le domaine du bâtiment avait indiqué dans son règlement intérieur que les salariés affectés à des « postes hypersensibles drogue et alcool », postes identifiés en collaboration avec le médecin du travail et après consultation des délégués du personnel, pouvaient être soumis à des contrôles aléatoires afin de vérifier qu'ils n'exécutaient pas leur travail sous l'emprise de drogue. Ces contrôles prenaient la forme d'un test salivaire pratiqué par le supérieur hiérarchique et permettant le dépistage immédiat de six drogues prohibées.

Pour le Conseil d'État, ce test de dépistage de drogues vise, par le simple recueil d'un échantillon de salive et une lecture instantanée du résultat, à vérifier la consommation récente de stupéfiants. Il ne consiste donc pas en un examen de biologie médicale qui doit être réalisé uniquement par un professionnel de santé : ainsi, le supérieur hiérarchique peut tout à fait se charger de cette mission.

**Attention car si les juges autorisent la pratique des tests salivaires de dépistage de drogues, ils la soumettent toutefois à plusieurs conditions à inscrire dans le règlement intérieur !** D'abord, ces tests ne peuvent concerner que les salariés affectés à des postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers (conducteurs de véhicules ou d'engins, salariés manipulant des produits dangereux, des outils ou des charges lourdes...). Ensuite, le salarié soumis à un tel contrôle doit pouvoir demander une contre-expertise médicale payée par l'employeur. Enfin, la personne qui mène ces tests doit être soumise au secret quant à son résultat.

Sous réserve du respect de ces exigences, le salarié dont le test de dépistage est positif peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

**Précision :** dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, c'est-à-dire celles de moins de 20 salariés, les tests de dépistage de drogues peuvent être prévus dans une note de service. Celle-ci doit respecter les formalités de dépôt et de publicité du règlement intérieur (consultation des délégués du personnel, transmission à l'inspection du travail, information des salariés...).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Emploi de travailleurs détachés : nouvelle obligation pour le donneur d'ordre

**Le donneur d'ordre français recourant à des travailleurs détachés doit tenir à la disposition de l'administration le formulaire prouvant leur affiliation à la Sécurité sociale de leur pays d'origine.**

Le gouvernement poursuit son action contre le détachement illégal de travailleurs. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017, le donneur d'ordre français qui a recours à des travailleurs détachés étrangers devra s'assurer de détenir, sur le lieu d'exécution du travail (chantier notamment) et dans ses locaux, le formulaire permettant de prouver que ces derniers sont couverts par un organisme de Sécurité sociale d'un État autre que la France.

**En pratique :** pour les travailleurs originaires d'un pays de l'Union européenne, le document d'affiliation à détenir est le formulaire A1. Pour les travailleurs issus de pays hors Union européenne, il convient de se référer à l'éventuelle convention bilatérale signée avec la France.

L'entreprise qui ne sera pas en mesure de fournir ce document s'exposera à une pénalité forfaitaire. Son montant sera égal, par salarié concerné, au plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit à 3 269 € en 2017. Une somme qui doublera en cas de nouveau manquement constaté dans les 2 ans qui suivent.

Cette pénalité ne sera pas applicable si le donneur d'ordre produit, lors du contrôle, un justificatif attestant du dépôt de la demande d'obtention de ce formulaire. À condition toutefois qu'il transmette le formulaire dans les 2 mois suivant le contrôle.

---

## Un congé pour les responsables associatifs !

**Les dirigeants bénévoles d'associations peuvent s'absenter 6 jours par an de leur emploi pour exercer leurs missions associatives.**

Décidément, le gouvernement entend valoriser et faciliter le bénévolat associatif. Après la loi Travail qui permet aux bénévoles, via le compte d'engagement citoyen, de se voir octroyer des heures de formation en contrepartie de leurs activités, c'est au tour de la loi Égalité et Citoyenneté de créer un congé dit « d'engagement associatif » pour les salariés qui, par ailleurs, gèrent bénévolement une association.

Ainsi, le salarié qui, à titre bénévole, siège dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou y exerce des fonctions de direction ou d'encadrement peut désormais s'absenter de chez son employeur pour remplir ses missions associatives.

En principe, ces absences ne sont pas rémunérées et sont limitées à 6 jours par an. Toutefois, la convention collective ou un accord d'entreprise applicable chez l'employeur peut prévoir des dispositions différentes. Précisons enfin que ces congés peuvent être fractionnés en demi-journées.

**À savoir :** ce congé est réservé aux bénévoles agissant 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 (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

## Artisans et commerçants : des droits renforcés en matière d'invalidité

**Les travailleurs indépendants peuvent désormais bénéficier de leur pension d'invalidité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.**

Jusqu'alors, la pension d'invalidité accordée par le Régime social des indépendants (RSI) cessait d'être versée lorsque son bénéficiaire atteignait l'âge légal de la retraite, à savoir 62 ans pour les personnes nées à compter de 1955. Concrètement, leur pension de vieillesse se substituait à leur pension d'invalidité.

Pour permettre aux travailleurs indépendants de compléter leur carrière et ainsi de bénéficier d'une pension de retraite plus avantageuse, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 prolonge, sous certaines conditions, la durée de versement des pensions d'invalidité par le RSI.

En effet, ces pensions peuvent continuer d'être payées aux artisans et commerçants qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite. À condition, toutefois, qu'ils exercent une activité professionnelle et qu'ils ne demandent pas l'attribution de leur pension de vieillesse. La pension d'invalidité prend alors fin lorsque son bénéficiaire fait valoir ses droits à la retraite et, au plus tard, lors de son 67<sup>e</sup> anniversaire.

**À savoir :** la pension de vieillesse allouée entre le 62<sup>e</sup> et le 67<sup>e</sup> anniversaire du travailleur indépendant invalide ne peut pas être inférieure à celle qu'il aurait perçue à l'âge légal de départ en retraite.

Enfin, les artisans et les commerçants qui cessent de remplir les conditions pour être affiliés au RSI bénéficient maintenant du maintien de leurs droits aux prestations d'invalidité-décès durant 12 mois. Autrement dit, ils ont la possibilité, au cours de cette période, de demander l'attribution d'une pension d'invalidité auprès de cet organisme.

---

## Déduction des frais de covoiturage des professionnels libéraux

**Les revenus tirés du covoiturage sont déductibles pour leur montant net des remboursements perçus des personnes véhiculées.**

Les frais de voyage et de déplacement constituent des charges déductibles du résultat imposable des titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) dans la mesure où ces frais ont effectivement un caractère professionnel et sont assortis de justifications suffisantes.

À ce titre, l'administration fiscale a apporté des précisions concernant les professionnels libéraux qui pratiquent le covoiturage pour leur trajet domicile-lieu de travail ou, plus largement, pour tout déplacement professionnel.

En pratique, si les frais sont partagés avec les personnes véhiculées, les professionnels libéraux doivent prendre en compte les revenus tirés du covoiturage et ne déduire que le montant réel demeurant à leur charge. En d'autres termes, les frais sont déductibles pour leur montant net des remboursements perçus des covoiturés.

**À noter :** cette mesure s'applique aux professionnels libéraux déduisant leurs charges selon un mode réel, ce qui exclut ceux qui relèvent du régime micro-BNC.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	5,10 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie	Totalité du salaire	0,75 % <sup>(4)</sup>	12,89 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,9 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(5)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>CHÔMAGE :</b>			
Assurance chômage	Tranches A + B	2,40 %	4,00 % <sup>(7)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,20 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Non cadres (Arcco)	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	3,10 %	4,65 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	8,10 %	12,15 %
Cadres (Arcco)	Tranche A	3,10 %	4,65 %
Cadres (Agirc)	Tranche B	7,80 %	12,75 %
Cadres supérieurs (Agirc)	Tranche C	variable <sup>(9)</sup>	variable <sup>(9)</sup>
Cadres - Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)	Tranches A+B+C	0,13 %	0,22 %
<b>COTISATIONS AGFF :</b>			
Cadres	Tranche A	0,80 %	1,20 %
	Tranche B+C	0,90 %	1,30 %
Non cadres	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	0,80 %	1,20 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	0,90 %	1,30 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>PÉNIBILITÉ</b>	Totalité du salaire		0,01 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(10)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(11)</sup></b>	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 269 € 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 abatement 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<sup>er</sup> 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.