

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**OCTOBRE
2017 N° 614**



AGENDA

Pages 3,4 et 5



SOCIAL

Formation professionnelle, cotisations sociales, retraite :
le calendrier de réforme

Page 5

Naissance d'un enfant : quels congés pour les salariés ?

Pages 5 à 7

Cotisation accidents du travail : l'importance du décompte d'effectif

Page 7

Réforme du code du travail : les mesures-phares

Pages 8 et 9



FISCALITÉ

Réforme fiscale : les mesures concernant les particuliers

Pages 9 et 10

Fiscalité des entreprises : du nouveau (impôt sur les sociétés et taxe foncière)
Pages 10 et 11

Avantage fiscal sur vente de titres de PME : pour quelles PME ?
Pages 11 et 12

Les conséquences de l'attribution d'actions gratuites
Page 12



JURIDIQUE

Cessions d'entreprises : la clause d'earn out
Pages 13 et 14

Les moyens de paiement qui s'imposent aux commerçants
Pages 14 et 15

L'exercice d'une activité non prévue par le bail
Page 15

Rapports de gestion 2018 : les changements
Pages 15 et 16

Une nouvelle formalité relative aux bénéficiaires effectifs des sociétés
Page 17



EN BREF
Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires
Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 614 Octobre 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 : octobre 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 Octobre 2017

Employeurs occupant au moins 50 salariés : DSN de septembre 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2017 payés au plus tard le 30 septembre 2017.

Employeurs occupant au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2017 payés entre le 21 et le 30 septembre 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 octobre sur demande).

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

● 12 Octobre 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 septembre 2017.

● 15 Octobre 2017

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2017 : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : DSN de septembre 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2017 payés au plus tard le 10 octobre 2017 ou sur les salaires d'août 2017 payés entre le 11 et le 30 septembre 2017.

Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales : DSN de septembre 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires du 3^e trimestre 2017 (le 31 octobre pour les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

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

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2017 lorsque le total des sommes dues au titre de 2016 excédait 10 000 €, ou au cours du 3^e 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.

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

• 31 Octobre 2017

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2017 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 novembre).

• Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2017 ou du 3^e trimestre 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2017 ou du 3^e trimestre 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Formation professionnelle, cotisations sociales, retraite : le calendrier de réforme

Le gouvernement a présenté son agenda des prochaines refontes sociales.

Outre les ordonnances visant à modifier le Code du travail, devant être adoptées le 21 septembre, le gouvernement planifie plusieurs réformes touchant les salariés et les employeurs.

→ **Dès le 1^{er} janvier 2018**, les parts salariales de la cotisation d'assurance chômage et de la cotisation d'assurance maladie seraient supprimées. Cette perte de revenu pour l'État serait compensée, en partie, par une hausse de la CSG. Ces mesures seraient adoptées via la loi de financement de la Sécurité sociale et la loi de finances.

→ **Le début de l'année 2018** verrait également la disparition du Régime social des indépendants. La gestion des cotisations sociales et des prestations

des travailleurs non salariés serait confiée au régime général de la Sécurité sociale. Une suppression qui devrait être entérinée dans la loi de financement de la Sécurité sociale et qui n'entraînerait aucun changement sur le montant des cotisations et des prestations.

→ **Au printemps 2018**, et après des discussions avec les partenaires sociaux qui devraient débiter en octobre, un projet de loi sera présenté afin de renforcer la formation professionnelle, d'ouvrir les droits à l'assurance chômage aux salariés qui démissionnent et aux travailleurs indépendants et de refondre l'apprentissage.

→ **Fin 2018**, le cadre de la réforme des retraites sera fixé, là aussi après concertation et négociation avec les partenaires concernés.

Naissance d'un enfant : quels congés pour les salariés ?

À l'occasion de la naissance d'un enfant, vos salariés, hommes et femmes, peuvent demander à bénéficier de plusieurs congés : un congé de maternité, un congé de naissance ou encore un congé parental d'éducation. Des demandes auxquelles vous devez obligatoirement accéder. Les détails ci-dessous.

Le congé de maternité

Lorsqu'elle est enceinte, votre salariée peut demander à bénéficier d'un congé de maternité au cours duquel son contrat de travail est suspendu.

La salariée enceinte peut prétendre à un congé de maternité qui, en principe, débute 6 semaines avant la date présumée de son accouchement et prend fin

10 semaines après cette date.

La durée du congé est allongée en cas de naissances multiples (34 semaines au total pour des jumeaux, 46 semaines pour des triplés ou plus) ou lorsque votre salariée a déjà eu au moins 2 enfants (26 semaines).

Précision : la salariée qui souhaite prendre ce congé doit vous en avvertir par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Cette lettre doit indiquer le motif de son absence et sa date de reprise du travail. Elle doit, par ailleurs, vous fournir un certificat médical attestant de sa grossesse et précisant la date présumée de son accouchement.

Durant le congé de maternité, le contrat de travail de votre salariée est suspendu. Autrement



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

dit, vous n'avez pas à la rémunérer. Toutefois, cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif, c'est-à-dire qu'elle est prise en compte, en particulier, pour la détermination de ses congés payés et de ses droits liés à l'ancienneté. À l'issue de son congé, votre salariée doit retrouver son précédent poste de travail ou, le cas échéant, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Important : le congé de maternité n'a pas pour effet de reporter le terme d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat prend fin à la date initialement prévue.

Le congé de naissance

L'arrivée d'un enfant au sein de son foyer permet à votre salarié de prétendre à 3 jours de congés rémunérés.

Tout salarié qui justifie de la naissance d'un enfant dans son foyer a droit à un congé de 3 jours ouvrables (hors dimanches et jours fériés). Étant précisé que ce congé ne bénéficie pas à la mère de l'enfant puisqu'il ne se cumule pas avec le congé de maternité.

En pratique : pour prétendre à ce congé, le salarié doit vous transmettre un acte de naissance.

La date de ce congé est fixée en accord avec votre salarié, sachant qu'il doit être pris à une date proche de la naissance de l'enfant.

Et attention, **la rémunération de votre salarié doit être maintenue pendant son absence** qui, par ailleurs, constitue du temps de travail effectif (pour le calcul de ses droits à congés payés, notamment).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

À l'occasion de la naissance d'un enfant, votre salarié peut prétendre à un congé de 11 jours calendaires.

En plus du congé de naissance, le père ainsi que,

éventuellement, le ou la conjoint(e) de la mère, son ou sa partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle bénéficient, s'ils sont salariés, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires (y compris les dimanches et les jours fériés) ou de 18 jours calendaires en cas de naissances multiples. Des jours qui doivent être pris de manière consécutive dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À noter : ce congé peut être pris séparément du congé de naissance. Ils peuvent aussi se suivre.

En pratique, votre salarié doit vous informer, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention de bénéficier de ce congé, et ce au moins un mois avant sa date de départ.

Enfin, **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a pour effet de suspendre le contrat de travail de votre salarié qui n'est donc pas rémunéré.** Son absence doit toutefois être prise en compte pour le calcul de ses congés payés.

Le congé parental d'éducation

Pris sous la forme d'un congé total ou d'un passage à temps partiel, le congé parental d'éducation est réservé au père et la mère de l'enfant.

Le salarié qui, à la naissance de son enfant, cumule au moins un an d'ancienneté dans votre entreprise peut prétendre à un congé parental d'éducation (CPE). Il peut prendre la forme d'un congé total non rémunéré durant lequel le contrat de travail du salarié est suspendu ou bien d'un passage à temps partiel d'au moins 16 heures par semaine.

Le CPE a une durée maximale d'un an et peut être renouvelé deux fois sans excéder, en principe, la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En pratique : le salarié doit vous avertir de son intention de prendre un CPE par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge 2 mois avant le début de ce congé, ou un mois avant la fin du



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

congé de maternité si le CPE est pris immédiatement après. De même, chaque renouvellement du CPE doit vous être communiqué au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Au terme du CPE, votre salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Enfin, le congé parental est pris en compte pour la moi-

tié de sa durée dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié. En revanche, il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, il n'est donc pas retenu pour le calcul des congés payés du salarié.

En complément : *prenez le soin de consulter votre convention collective ou votre accord d'entreprise qui peuvent prévoir des mesures plus favorables en matière de congés liés à la naissance (durée plus importante, maintien de la rémunération du salarié...).*

Cotisation accidents du travail : l'importance du décompte d'effectif

Il existe 3 modes de tarification de la cotisation relative aux accidents du travail : une tarification collective, individuelle ou mixte. Celle qui vous sera applicable dépend de l'effectif de l'entreprise. Et à compter du 1^{er} janvier 2018, les règles du décompte des effectifs changent... Quel effectif prendre alors en compte pour le calcul du taux AT/MP ?

Le taux de la cotisation AT/MP (accidents du travail / maladies professionnelles) est fixé par établissement, mais le mode de tarification qui lui sera applicable dépend de l'effectif de l'entreprise (tout établissement confondu). Votre établissement sera donc soumis à :

- une tarification collective si votre entreprise comprend moins de 20 salariés (ou moins de 50 si elle est située en Alsace-Moselle) ;
- une tarification individuelle si votre entreprise comprend au moins 150 salariés ;
- une tarification mixte si votre entreprise comprend au moins 20 salariés (ou au moins 50 si elle est située en Alsace-Moselle) mais moins de 150 salariés.

Pour le moment, l'effectif annuel est déterminé sur la base d'une moyenne de l'effectif au dernier jour de chaque trimestre.

Mais, à partir du 1^{er} janvier 2018, l'effectif annuel sera déterminé sur la base de la moyenne du nombre de salariés employés par l'entreprise au cours de chacun des mois de la dernière année civile connue (même lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements). Si aucun salarié n'a été employé au cours de certains mois, ces mois ne sont pas pris en compte pour établir la moyenne.

Seront inclus dans l'effectif pour le calcul du taux AT/MP :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Ce n'est donc que pour la tarification du risque accidents du travail / maladies professionnelles de l'année 2019 que le décompte des effectifs se fera selon ces nouvelles règles.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Réforme du code du travail : les mesures-phares

Barème des indemnités prud'homales, renforcement de la négociation collective au niveau de l'entreprise, fusion des institutions représentatives du personnel... autant de mesures au programme des ordonnances révisant le droit du travail.

Le gouvernement a présenté jeudi dernier le contenu des cinq projets d'ordonnances réformant le Code du travail. Des textes portant notamment sur la négociation collective, les représentants du personnel, le licenciement économique, le télétravail ou encore le compte pénibilité.

Ces ordonnances seront publiées au Journal officiel d'ici à la fin du mois de septembre après avis de plusieurs commissions consultatives. Nous vous présentons ici quelques mesures phares sachant que nous reviendrons très bientôt et en détail sur le contenu de ces textes.

Un barème des indemnités prud'homales

Devant le conseil de prud'hommes, un barème permettrait aux juges de chiffrer les indemnités dues par l'employeur au salarié lorsque son licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse.

Ce barème, qui fixerait, selon l'ancienneté du salarié, un montant plancher et un montant plafond, s'imposerait aux juges. Toutefois, ce référentiel ne serait pas applicable lorsque le licenciement sera déclaré nul en raison, notamment, d'une discrimination ou d'un harcèlement commis par l'employeur ou encore lorsque le licenciement sera intervenu en violation d'une liberté fondamentale (violation du droit de grève, licenciement d'une femme en raison de sa grossesse...).

Exemple : le salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés bénéficierait d'une indemnité comprise entre 3 et 4 mois de salaire alors qu'un salarié avec 15 ans

d'ancienneté se verrait octroyer un montant compris entre 3 et 13 mois de salaire. Au-delà de 30 ans d'ancienneté, le montant minimal serait encore fixé à 3 mois de salaire, le montant maximal s'élevant à 20 mois de salaire.

Une fusion des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel présentes dans les entreprises d'au moins 50 salariés, c'est-à-dire les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seraient fusionnées en une instance unique, le « **comité social et économique** ». Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique remplacerait les délégués du personnel.

La négociation encouragée dans l'entreprise

L'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise serait revue. Trois domaines seraient ainsi définis :

- ➔ ceux pour lesquels l'accord de branche s'impose obligatoirement (salaires minima à l'exception des primes, classifications, égalité professionnelle hommes-femmes, travail de nuit, temps partiel, contrat de chantier, contrat à durée déterminée, garanties collectives complémentaires...)
- ➔ ceux pour lesquels l'accord de branche pourrait prévoir qu'il s'impose (prévention des risques professionnels, mandat syndical...)
- ➔ et ceux pour lesquels les accords d'entreprise primeraient même s'ils sont moins favorables pour le salarié que les accords de branche.

Par ailleurs, la négociation collective dans les entre-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

prises sans délégués syndicaux serait facilitée. **Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés**, l'employeur pourrait proposer aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective dans l'entreprise. Cet accord, pour être valide, **devrait être adopté par les 2/3 des salariés**. Cette consultation serait également possible dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 20 lorsqu'elles n'auront pas de comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dépourvus de délégué syndical, des accords collectifs portant sur l'ensemble des thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective dans l'entreprise pourraient être conclus avec des salariés mandatés par un syndicat ou des élus du personnel. Sachant que les accords conclus avec des salariés mandatés devraient, pour être valables, être approuvés par les salariés **à la majorité des suffrages exprimés**.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Réforme fiscale : les mesures concernant les particuliers

CSG, ISF, prélèvement forfaitaire unique... le gouvernement a dévoilé sa feuille de route en matière de fiscalité des ménages.

Lors de son discours de politique générale à l'Assemblée nationale, le Premier ministre, Édouard Philippe, a détaillé sa feuille de route des prochaines réformes à venir. Cette feuille de route, revue et corrigée il y a quelques jours, contient des mesures intéressantes la fiscalité des particuliers.

Première mesure, le gouvernement souhaite mettre en place une **exonération de la taxe d'habitation pour 80 % des Français**. Une réforme devant en-

tre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018. Rappelons que la taxe d'habitation, calculée annuellement et selon la situation du contribuable au 1^{er} janvier, est due par les propriétaires, les locataires et les occupants à titre gratuit d'un logement. Sachant que certains contribuables modestes peuvent déjà en être exonérés.

Deuxième mesure, **l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG)** de 1,7 point. Cette hausse de la CSG, qui pourrait rapporter 21,5 milliards d'euros supplémentaires, servira à financer la suppression des cotisations salariales chômage



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

et maladie, autre mesure du volet social du programme d'Emmanuel Macron. Là encore, l'entrée en vigueur de cette mesure serait fixée au 1^{er} janvier 2018.

Troisième mesure, les pouvoirs publics ambitionnent de **réformer l'impôt de solidarité sur la fortune**. Concrètement, il s'agirait de reprendre les règles actuelles de l'ISF et de les recentrer sur le seul patrimoine immobilier des contribuables. Cet impôt sur la fortune immobilière, intégré dans la

prochaine loi de finances, pourrait s'appliquer, lui aussi, dès le 1^{er} janvier 2018.

Enfin, dans le but de simplifier la fiscalité des revenus du capital, un prélèvement forfaitaire unique de 30 % (la fameuse flat tax) serait mis en place. Cette taxation, intégrant les prélèvements sociaux, s'appliquerait aux capitaux mobiliers, aux intérêts, aux dividendes et aux plus-values. Aucune date d'entrée en vigueur de cette mesure n'a, pour l'heure, été communiquée.

Fiscalité des entreprises : du nouveau (impôt sur les sociétés et taxe foncière)

Taux de l'impôt sur les sociétés : annonce d'une baisse progressive

Le taux de l'impôt sur les sociétés serait réduit de façon échelonnée pour atteindre 25 % en 2022.

Le 30 août dernier, le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé la mise en place d'une baisse progressive de l'impôt sur les sociétés (IS).

Ainsi, dès 2018, toutes les entreprises pourraient bénéficier d'un taux d'IS de 28 % sur la fraction de

leur bénéfice inférieure à 500 000 €.

En 2019, ce taux de 28 % serait maintenu pour la même tranche de bénéfices ; mais en outre, le taux d'IS serait réduit à 31 % pour la fraction des bénéfices excédant 500 000 €.

En 2020, le taux d'IS serait fixé à 28 % pour toutes les entreprises, quel que soit le montant du bénéfice, puis réduit à 26,5 % en 2021 et enfin à 25 % à compter de 2022.

Cette réforme du taux de l'IS devrait être intégrée dans le projet de loi de finances pour 2018.

Fraction du bénéfice imposable					
	2018	2019	2020	2021	2022
Inférieure à 500 000 €	28 %	28 %	28 %	26,50 %	25 %
À partir de 500 000 €	33,33 %	31 %			

Taxe foncière due par les entreprises : révision des valeurs locatives

Les entreprises propriétaires de locaux professionnels vont bientôt recevoir leur avis de taxe foncière, lequel intègre pour la première fois la révision des valeurs locatives.

Les entreprises propriétaires de locaux professionnels vont prochainement recevoir leur avis de taxe foncière pour 2017. Une taxe qui est généralement à payer au plus tard le 15 octobre (sauf mensualisation), par téléversement ou par prélèvement automatique dès lors que son montant excède 2 000 €.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

À noter : si vous étiez propriétaire d'un bien immobilier au 1^{er} janvier 2017 mais que vous l'avez vendu en cours d'année, vous devez en principe acquitter la taxe foncière pour l'année entière.

Et attention, cette année, l'avis d'imposition intègre pour la première fois la révision des valeurs locatives. Ces dernières sont désormais assises sur un système tarifaire mis à jour, chaque année, en fonction de l'évolution des loyers réellement pratiqués sur le marché locatif actuel et non plus par comparaison avec des locaux types loués au 1^{er} janvier 1970.

Rappel : sont visés par la réforme les locaux commerciaux, les locaux affectés à une activité professionnelle non commerciale, les établissements industriels ne relevant pas de la méthode comptable et les locaux à usage professionnel spécialement aménagés pour l'exercice d'une activité particulière. L'intégration de cette révision peut faire évoluer

vos taxes foncières à la hausse ou à la baisse entre 2016 et 2017. Mais comment savoir si vous êtes concerné ? L'administration fiscale a indiqué qu'une mention sera portée sur votre avis d'imposition dans le cadre intitulé « Votre situation ». Par ailleurs, vos cotisations feront l'objet d'un lissage destiné à étaler sur 10 ans les effets de la révision. Enfin, pensez à comparer le montant de votre base d'imposition avec celui de l'an passé.

Bien entendu, la variation du montant de votre taxe foncière peut également résulter d'autres facteurs, notamment d'une évolution des taux d'imposition des collectivités et des taxes ou encore d'une modification de votre local (addition d'une construction, par exemple).

À savoir : la révision des valeurs locatives est aussi susceptible d'impacter, dès cette année, votre cotisation foncière des entreprises (CFE), puis, à partir de 2018, votre cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Avantage fiscal sur vente de titres de PME : pour quelles PME ?

Propriétaire de titres d'une PME, vous souhaitez aujourd'hui les vendre. Ces titres ayant été acquis dans les 10 ans de la création de la société, le gain réalisé à l'occasion de cette vente pourra a priori bénéficier d'un régime fiscal avantageux. Mais que se passe-t-il si vous avez réalisé entre temps une croissance externe en rachetant, dans le cadre de votre PME, une nouvelle activité ?

Depuis le 1^{er} janvier 2013, lorsqu'une personne décide de vendre les titres d'une PME nouvelle, le gain réalisé est imposé à l'impôt sur le revenu, toutes conditions remplies, après application d'un abatement renforcé pour durée de détention fixé à :

➤ 50 % si les titres sont détenus depuis au moins 1 an et moins de 4 ans ;

➤ 65 % si les titres sont détenus depuis au moins 4 ans et moins de 8 ans ;

➤ 85 % si les titres sont détenus depuis au moins 8 ans.

Parmi les conditions à remplir, il faut que l'entreprise, dont les titres sont détenus, soit une PME nouvelle, c'est-à-dire une entreprise créée depuis moins de 10 ans au moment de l'achat des titres et qui ne soit pas issue d'une concentration, restructuration, extension ou reprise d'activité préexistante.

Si ces deux conditions sont remplies au moment de l'acquisition des titres, l'avantage fiscal est en principe acquis au moment de la vente (sous réserve du respect de toutes les conditions).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Mais que se passe-t-il si l'entreprise acquiert un fonds de commerce plusieurs années après sa création ?

Il vient de nous être précisé que le fait pour l'entreprise d'acheter un fonds de commerce plusieurs années après sa création est sans incidence sur

l'application de l'abattement renforcé. A partir du moment où l'entreprise est réellement nouvelle au jour de sa création, les opérations de croissance externe qu'elle met en place (en achetant un fonds de commerce par exemple) ne viennent pas priver le vendeur des titres du bénéfice de l'avantage fiscal.

Les conséquences de l'attribution d'actions gratuites

Une entreprise a attribué des actions gratuites à une personne. Quelques années plus tard, cette dernière décide de les donner à ses enfants. Suite à un contrôle fiscal, l'administration décide que le gain d'acquisition des actions doit être taxé l'année de la donation, ce que le contribuable conteste...

L'attribution d'actions gratuites est un mécanisme permettant d'encourager l'actionnariat des salariés et des mandataires sociaux de l'entreprise. Cette démarche d'ouverture de l'entreprise emporte toutefois d'importantes conséquences fiscales pour l'attributaire (salarié ou mandataire social qui reçoit les actions).

S'il est évident qu'il sera taxé au titre du gain réalisé au moment de la cession de ses actions (plus-value de cession), il sera également taxé au titre du « gain d'acquisition ».

Ce « gain d'acquisition » se définit comme l'avantage financier dont bénéficie l'attributaire du fait de l'attribution des actions : il constitue un complément de rémunération pour le salarié ou le mandataire social qui reçoit les actions.

Ce gain d'acquisition sera soumis à l'impôt sur le revenu (et aux prélèvements sociaux) au titre de l'année au cours de laquelle l'attributaire a effectivement disposé de ses actions, c'est-à-dire au titre de l'année où il les a cédées.

La question s'est posée de savoir si une donation était ou non une cession provoquant la taxation du gain d'acquisition.

Une personne s'est vu attribuer 80 000 actions de sa société. A l'issue de la période de d'acquisition (2 ans à l'époque) et de la période de conservation (2 ans à l'époque), elle a décidé de donner ses actions à ses enfants.

L'administration, dans le cadre d'un contrôle fiscal, a décidé que le gain d'acquisition devait être taxé l'année de la donation... ce qu'a contesté l'attributaire : selon lui, une donation n'est pas une cession. Lorsque la Loi emploie le mot « cession », elle entend par là une « vente », c'est-à-dire une cession à titre onéreux. La donation n'étant pas une vente, le gain d'acquisition ne doit pas être taxé l'année de la donation !

L'administration conteste à son tour en rappelant que **le terme cession couvre tout à la fois les cessions à titre onéreux, c'est-à-dire les ventes, et les cessions à titre gratuit, notamment les donations.** Par conséquent, la donation étant une cession à titre gratuit, la taxation du gain d'acquisition doit intervenir l'année de sa réalisation... ce que confirme le juge qui valide le redressement fiscal.

Donc en résumé, attribution d'actions gratuites : donation = cession = taxation !



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Cessions d'entreprises : la clause d'earn out

L'utilisation d'une **clause d'earn out** a pour objet de faire verser par l'acquéreur d'une entreprise au cédant de celle-ci un complément de prix en fonction des performances opérationnelles futures de la société cédée.

Définition de la clause d'earn out

La clause d'earn out permet donc, dans le cadre d'une cession d'entreprise, de **fixer une partie du prix payé par l'acquéreur sur les performances futures de l'entreprise**.

La cession de l'entreprise sera donc constituée par :

- ➔ Un **montant fixe**, qui sera payé tout de suite ;
- ➔ Un **montant variable**, qui sera fonction des résultats postérieurs générés par l'entreprise.

On retrouve notamment des clauses d'earn out dans le cadre de cession d'entreprise où les deux parties attribuent des valeurs totalement différentes à l'entreprise concernée. Le vendeur aura tendance à surestimer le prix de cession alors qu'au contraire, l'acquéreur aura tendance à le diminuer, notamment à cause du risque lié à l'opération de reprise.

Avantages et inconvénients de la clause d'earn out

Du côté de l'acquéreur, la clause d'earn out présente un avantage certain, notamment lorsque la société n'a que quelques années d'existence. Cela lui permettra de « lier » une partie du prix qu'il acquitte pour le rachat d'une entreprise à la rentabilité de cette dernière.

Le prix payé sera donc maximum si la société génère les profits espérés, et en revanche plus faible si la société n'est pas aussi rentable que prévu.

Ensuite, la clause d'earn out permet de fixer une

valeur qui dépendra directement des performances réalisées l'entreprise concernée.

La clause d'earn out permet aussi à l'acquéreur **d'étaler le rachat de l'entreprise dans le temps** : il ne devra régler immédiatement que la partie fixe du prix de cession, puis ultérieurement la partie variable dont le montant dépendra des performances atteintes.

Pour le vendeur, le principal inconvénient de la clause d'earn out réside dans le fait qu'il ne percevra pas tout de suite l'intégralité du montant de la cession de son entreprise.

Enfin, la clause d'earn out sera pour le vendeur un avantage ou inconvénient en fonction des performances ultérieures de l'entreprise. Si les performances sont au rendez-vous, il encaissera un complément important de prix de cession, et a contrario, si elles sont inférieures à ce qui était fixé, le complément de prix sera faible.

Validité de la clause d'earn out

Le complément de prix prévu par la clause d'earn out doit être déterminé ou déterminable selon les critères définis par les parties.

La clause ne doit pas non plus tomber sous le coup de la prohibition des clauses léonines.

Lorsque la clause ne respecte pas ces dispositions, cela entraîne l'indétermination du prix en son entier et la **nullité de la cession**.

Rédaction de la clause d'earn out

La clause d'earn out est intégrée dans le contrat de cession d'entreprise et doit être rédigée avec le plus grand soin. Elle doit notamment comporter les éléments déterminants suivants :



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

➤ **Le mode de calcul du prix** : Il conviendra ici de fixer les éléments qui sont pris en compte pour calculer le complément de prix (Chiffre d'affaires, résultat...), et le calcul permettant de déterminer le montant. Les parties pourront aussi indiquer un plancher minimum et maximum pour le complément de prix.

➤ **La durée** prévue par la clause.

➤ **Le mode de gestion de l'entreprise** : Est-ce que le cédant doit continuer à exercer des fonctions au sein de l'entreprise pendant la durée de la clause ou non ? Si le cédant n'exerce plus de fonctions au

sein de l'entité, quelle sont les décisions susceptibles d'avoir une incidence sur le complément de prix qu'il pourra contester ?

Ensuite, une multitude d'autres paramètres peuvent également être inclus dans la clause d'earn out, qui seront notamment fonction de l'âge et la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité...

Il ne faut surtout pas perdre de vue que la rédaction d'une clause d'earn out est une formalité assez complexe, pour laquelle il n'est pas inutile de s'entourer de professionnels.

Les moyens de paiement qui s'imposent aux commerçants

Paiement en espèces, chèques, cartes bancaires... Pouvez-vous refuser certains modes de paiement ?

Refuser un moyen de paiement, c'est parfois courir le risque de perdre un client. Mais les accepter tous, quel que soit le montant de la vente, n'est pas toujours autorisé par la loi, ni rentable pour un commerçant. Voici quelques précisions.

Pouvez-vous refuser un paiement en espèces ?

Non ! En tant que professionnels vous devez accepter les paiements en espèces. La réglementation française dispose en effet : « Le fait de refuser de recevoir des pièces de monnaie ou des billets de banque ayant cours légal en France selon la valeur pour laquelle ils ont cours est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe. », soit 150 euros maximum.

Vous n'êtes toutefois pas tenu d'accepter plus de **cinquante pièces à la fois** : « (...) nul n'est tenu

d'accepter plus de cinquante pièces lors d'un seul paiement », dispose la réglementation européenne. Au-delà, donc, vous pouvez refuser d'encaisser. Cependant, un client peut vous régler avec un nombre illimité de billets, selon des plafonds fixés par décret.

Le plafond d'espèces maximum que vous pouvez recevoir est fixé à **1 000 €** (ou 3 000 € pour les paiements effectués au moyen de monnaie électronique) lorsque le client a son domicile fiscal en France ou agit pour les besoins d'une activité professionnelle.

Ce plafond est porté à **15 000 €**, lorsque le client est un touriste et qu'il n'agit pas pour les besoins d'une activité professionnelle.

Pouvez-vous refuser un paiement par chèque ou carte bancaire ?

Oui ! Vous pouvez refuser ou accepter le règlement par chèque ou carte bancaire sous réserve d'en informer vos clients, préalablement et de manière



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

apparente par voie de marquage, étiquetage, d'affichage ou de tout procédé adéquat visant à les informer. Les panneaux à l'entrée d'un magasin ou sur les caisses sont donc admis s'ils sont visibles.

Par ailleurs, si vous acceptez ces moyens de paiement, vous pouvez imposer des conditions, comme par exemple un montant minimum d'achat (en fonction des commissions bancaires pour le paiement par carte).

Exemple : « Paiement en CB à partir de 5 € » ou encore « Pièce d'identité exigée en cas de règlement par chèque ».

A noter que les chauffeurs de taxi sont tenus d'accepter le règlement par carte bancaire.

Vous êtes également tenu d'accepter le règlement par chèque si vous êtes un professionnel affilié à un centre de gestion agréé (CGA). Vous devez alors en informer vos clients.

L'exercice d'une activité non prévue par le bail

Le commerçant, qui organise régulièrement des spectacles de chant et de danse dans son établissement alors que son bail ne prévoit que l'exercice de l'activité de commerce de vins et restaurant, risque la résiliation du bail.

Le commerçant qui exerce son activité dans un local qu'il loue est tenu de respecter la « destination » du bail. Autrement dit, il ne peut pas y exercer une activité différente, ou même connexe ou complémentaire de celle prévue par le bail, sauf à recueillir l'accord du bailleur. À défaut, ce dernier serait en droit de **demandeur en justice la résiliation du bail.**

Sachant que le commerçant locataire peut toutefois exercer dans le local loué une activité qui est implicitement incluse dans celle autorisée par le bail. À ce titre, les juges ont estimé récemment que l'orga-

nisation de spectacles par un restaurateur ne pouvait pas être considérée comme une activité incluse dans l'activité de « commerce de vins et restaurant, à l'exclusion de toute autre activité », prévue par son bail.

Plus précisément, dans cette affaire, ce restaurateur s'était mis à organiser des concerts et des spectacles de danse et de chant dans son établissement sans y avoir été autorisé par le propriétaire, son établissement étant d'ailleurs répertorié dans la revue « les lieux et les salles de concert à Paris » et décrit sur son site Internet comme produisant des soirées concert. Lorsqu'il avait demandé au bailleur le renouvellement du bail, ce dernier avait refusé au motif que le locataire n'avait pas respecté la destination du bail. Le bailleur avait ensuite demandé en justice la résiliation du bail. Les juges lui ont donc donné gain de cause.

Rapports de gestion 2018 : les changements

À compter de 2018, les petites entreprises vont bénéficier d'un allègement de leur rapport de gestion tandis que les sociétés anonymes seront tenues d'établir un rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le contenu du rapport de gestion que les sociétés

commerciales sont tenues d'établir chaque année vient d'être modifié par une ordonnance parue cet été. Ainsi, le rapport de gestion des petites entreprises est allégé. À l'inverse, celui des sociétés anonymes s'alourdit d'un rapport sur le gouvernement d'entreprise. Explications.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : ces changements s'appliqueront aux rapports relatifs aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2017, donc à ceux qui devront être rédigés au 1^{er} semestre 2018 pour les sociétés qui clôturent leur exercice au 31 décembre.

Petites entreprises : allègement du rapport de gestion

Bonne nouvelle ! Les petites entreprises vont bénéficier, dès l'année prochaine, d'un allègement du contenu de leur rapport de gestion.

Rappel : les petites entreprises sont celles qui, à la clôture du dernier exercice, ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 4 M€ de total de bilan, 8 M€ de chiffre d'affaires, 50 salariés.

En effet, un certain nombre d'informations n'auront plus à y figurer. Tel est le cas des activités de la société en matière de recherche et de développement ainsi que de la mention de leurs succursales.

De même, plus besoin de mentionner dans leur rapport de gestion les indicateurs clés de performance de nature non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment les informations relatives aux questions d'environnement et de personnel, ni les indications sur les objectifs et la politique de la société concernant la couverture de chaque catégorie principale de transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, ni même les informations relatives à l'exposition de l'entreprise aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie.

Rappel : les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés par actions simplifiées dont l'associé unique, personne physique, assume personnellement la gérance ou la présidence, et qui sont des petites entreprises, sont totalement dispensées de l'obligation d'établir un rapport de gestion.

Sociétés anonymes : obligation d'établir un rapport sur le gouvernement d'entreprise

À compter de 2018 (exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2017), toutes les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions, et non plus seulement les sociétés cotées, auront l'obligation d'établir un rapport sur le gouvernement d'entreprise. Ce rapport, élaboré par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, devra être présenté à l'assemblée annuelle d'approbation des comptes.

En pratique : ce nouveau rapport prendra la forme d'un rapport autonome joint au rapport de gestion. Toutefois, dans les sociétés anonymes à conseil d'administration, il pourra être directement inclus dans le rapport de gestion (dans une section spécifique).

Le rapport sur le gouvernement d'entreprise comprendra des informations relatives au fonctionnement des organes d'administration ou de direction, informations qui étaient jusqu'alors mentionnées ou annexées au rapport de gestion, et en particulier :

- la liste des mandats exercés par chaque mandataire social ;
- les conventions conclues entre un dirigeant ou un actionnaire disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10 % et une filiale ;
- un tableau des délégations accordées par l'assemblée générale en matière d'augmentation de capital ;
- le choix opéré par la société entre l'une des deux modalités d'exercice de la direction générale, à savoir par le président du conseil d'administration ou par un directeur général (dans le premier rapport seulement ou en cas de modification).



Une nouvelle formalité relative aux bénéficiaires effectifs des sociétés

Désormais, les sociétés doivent déposer au greffe du tribunal de commerce un document désignant les personnes qui sont leurs bénéficiaires effectifs.

Une nouvelle formalité incombe aux sociétés non cotées : elles ont désormais l'obligation de déposer au greffe du tribunal de commerce, pour être annexé au registre du commerce et des sociétés (RCS), un document relatif à leur(s) bénéficiaire(s) effectif(s).

Précision : le(s) bénéficiaire(s) effectif(s) d'une société s'entend(ent) de toute personne physique qui détient, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote de celle-ci ou, à défaut, de la personne physique qui exerce un contrôle sur les organes de direction, d'administration ou de gestion de cette société.

En pratique, le document à déposer au greffe du tribunal de commerce doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité et adresse personnelle des bénéficiaires effectifs, les modalités du contrôle qu'ils exercent sur la société et la date à laquelle ils sont devenus bénéficiaire effectif de la société.

Cette obligation s'impose d'ores et déjà aux nouvelles sociétés créées à compter du 1^{er} août 2017, qui doivent donc déposer le document relatif au bénéficiaire effectif au moment de leur demande d'immatriculation, ou au plus tard dans les 15 jours à compter de la délivrance du récépissé de dépôt du dossier de création d'entreprise. **Les sociétés existant avant cette date doivent y satisfaire avant le 1^{er} avril 2018.**

Précision : pour les nouvelles sociétés, le dépôt de ce document leur coûtera 19,76 €. Celles immatriculées avant le 1^{er} août 2017 devront déboursier 39,52 €.

Un nouveau document devra être déposé dans les 30 jours suivant tout fait ou acte rendant nécessaire la rectification ou le complément des informations qui y sont mentionnées.

Attention : le fait de ne pas déposer au registre du commerce et des sociétés le document relatif au bénéficiaire effectif ou de déposer un document comportant des informations inexactes ou incomplètes est passible de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

L'attestation Pôle Emploi obligatoire même en cas de démission

Un salarié qui démissionne doit se voir remettre par l'employeur une attestation Pôle emploi.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit fournir au salarié une attestation Pôle emploi afin que ce dernier puisse faire valoir ses droits à l'assurance chômage. Et la Cour de cassation vient de rappeler que ce document doit être transmis au salarié même en cas de démission.

Dans l'affaire concernée, l'employeur prétendait qu'il n'avait pas à communiquer cette attestation à la salariée démissionnaire puisque la démission n'ouvre généralement pas droit au paiement d'allocations chômage. Un argument que la Cour d'appel de Chambéry a validé, mais pas la Cour de cassation.

En effet, le Code du travail prévoit que l'employeur doit délivrer une attestation Pôle emploi au salarié dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail et donc même en cas de démission.

De plus, certaines démissions considérées comme « légitimes » permettent au salarié de percevoir des allocations chômage. C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié démissionne pour suivre son conjoint qui déménage pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre son enfant handicapé dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

Le salarié qui ne reçoit pas son attestation Pôle emploi et en subit un préjudice peut obtenir de son employeur le paiement de dommages-intérêts.

Attention : l'employeur qui ne transmet pas une attestation Pôle emploi à son ex-salarié encourt une amende de 1 500 € (7 500 € pour une société).

Mécénat : élargissement à l'international

Les dons consentis aux associations ayant leur siège en Europe peuvent ouvrir droit à la réduction d'impôt mécénat même lorsqu'elles exercent des activités à l'international.

Certaines associations d'intérêt général peuvent recevoir des dons de la part de particuliers comme d'entreprises, faisant bénéficier ces derniers, sous conditions, d'une réduction d'impôt (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés ou impôt de solidarité sur la fortune).

Pour cela, l'association doit notamment avoir son siège en France (y compris dans les départements et collectivités d'outre-mer), dans un État membre de l'Union européenne, en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein et, en principe, exercer son activité dans cet espace européen.

À ce titre, l'administration fiscale a officiellement confirmé que, par exception, les dons effectués à des associations ayant leur siège dans l'espace européen peuvent ouvrir droit à la réduction d'impôt même lorsqu'elles réalisent certaines activités hors des frontières de l'Europe. Sont visées les actions humanitaires, les actions concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises, les actions en faveur de la protection de l'environnement naturel et les actions scientifiques.

Précision : les actions d'autre nature, exercées hors de l'Europe, ne sont pas éligibles à l'avantage fiscal sauf si elles constituent l'accessoire indispensable des actions menées en France ou dans l'espace européen.

Mais attention, l'association doit néanmoins définir et maîtriser ces actions à partir de son siège européen. Et si elle a recours à des structures locales pour les réaliser, elle doit, en outre, pouvoir justifier auprès de l'administration de l'affectation et de l'utilisation des sommes transférées sur les comptes de ces partenaires, conformément au programme qu'elle a préétabli et qu'elle entend développer.

Critères d'ordre relatifs au licenciement économique en cas de plan de départ volontaire

Dans le cadre d'un plan de départ volontaire, les suppressions d'emploi ne sont pas soumises aux critères d'ordre des licenciements économiques.

Quand un employeur procède à des licenciements pour motif économique, il doit, pour déterminer les salariés qui feront l'objet de cette procédure, respecter les critères relatifs à l'ordre des licenciements prévus par sa convention

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

collective. À défaut, il fixe lui-même ces critères en tenant compte notamment des charges de famille des salariés, de leur ancienneté et de leurs qualités professionnelles.

Toutefois, l'employeur peut mettre en place un plan de départ volontaire, c'est-à-dire rompre en priorité le contrat de travail des salariés qui acceptent de quitter leur emploi. Et les juges ont rappelé que, dans cette hypothèse, l'employeur n'était pas tenu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements. Sauf s'il s'engage expressément à s'y soumettre.

Précision : ces critères doivent être mis en œuvre pour licencier économiquement les salariés non éligibles au plan de départ volontaire et ceux qui n'ont pas opté pour un tel départ.

Peut-on poursuivre ses activités associatives en étant en arrêt de travail ?

Pour participer à des activités associatives sans perdre le bénéfice des indemnités journalières de la Sécurité sociale, le salarié en arrêt de travail doit y être autorisé par son médecin traitant.

Un salarié qui est en arrêt de travail reçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Ce versement est notamment soumis à la condition qu'il s'abstienne de toute activité non autorisée.

Dans une affaire récente, un salarié était en arrêt de travail suite à un accident de trajet. Pendant cette période, il avait participé à plusieurs réunions du conseil municipal et de la communauté d'agglomération et à une réunion de la commission consultative des usagers pour la signalisation routière.

Apprenant cette situation, la Caisse primaire d'assurance maladie lui a demandé de rembourser les indemnités journalières qu'il avait perçues. Une demande à laquelle la Cour d'appel d'Orléans a fait droit puisqu'elle a condamné le salarié à restituer 2 500 € à ce titre.

Cette condamnation a été confirmée par la Cour de cassation. En effet, le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale suppose que le salarié en arrêt de travail s'abstienne de toute activité non expressément et préalablement autorisée. Or, dans cette affaire, le salarié avait poursuivi ses activités de conseiller municipal et associatives sans demander l'autorisation de son médecin traitant.

Conseil : le salarié en arrêt de travail qui participe à des activités associatives, y compris des activités de loisirs, a tout intérêt à obtenir l'autorisation préalable de son médecin s'il veut éviter d'avoir à rembourser les indemnités journalières qu'il perçoit.

Une baisse des cotisations sociales prévue en 2018

Pour compenser la hausse de la CSG, le gouvernement a annoncé une baisse des cotisations sociales dues par les salariés et les travailleurs indépendants.

Au 1^{er} janvier 2018, la CSG devrait augmenter de 1,7 point. En contrepartie de cette hausse, le gouvernement prévoit de diminuer les cotisations sociales des salariés et des travailleurs indépendants.

Ainsi, les parts de la cotisation d'assurance chômage et de la cotisation d'assurance maladie dues par les salariés, actuellement respectivement fixées à des taux de 2,40 % et de 0,75 %, seraient supprimées en 2018. Toutefois, cette mesure serait appliquée en deux temps. Une première baisse de cotisation de 2,2 points interviendrait au 1^{er} janvier 2018, puis une seconde de 0,95 point à l'automne 2018.

Le gouvernement a précisé que cette mesure entraînerait à terme un gain de 260 € par an pour un salarié payé au Smic.

Les travailleurs indépendants, quant à eux, auraient droit, à partir de 2018, à une baisse de leurs cotisations d'allocations familiales de 2,15 points ainsi qu'à un renforcement de l'exonération dégressive de la cotisation maladie-maternité pour les non-salariés percevant un revenu annuel inférieur à 43 000 €.

Ces mesures devraient, selon le gouvernement, représenter un gain annuel de 270 € pour un travailleur indépendant gagnant un revenu égal au Smic et de 550 € par an pour un revenu mensuel de 2 400 €.

À savoir : au 1^{er} janvier 2018, le Régime Social des Indépendants (RSI) serait supprimé et progressivement adossé, sur une période transitoire de 2 ans, au régime général de Sécurité sociale. Les cotisations sociales des travailleurs indépendants ne seraient pas pour autant alignées sur celles des salariés.

	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.