

# 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**

**NOVEMBRE  
2017** N° 615



## **AGENDA**

**Pages 3 et 4**



## **SOCIAL**

Remplacement du compte pénibilité par le compte professionnel

**Page 5**

## **SPECIAL ORDONNANCES MACRON**

Accords d'entreprise ou de branche ?

**Pages 6 et 7**

Des indemnités de licenciement plus coûteuses

**Pages 7 et 8**

Ce qui change pour l'inaptitude au travail

**Page 8**



## **FISCALITÉ**

Le crédit d'impôt apprentissage

**Pages 9 et 10**

Taxe sur les véhicules de sociétés : déclaration reculée  
**Page 10**

### **SPECIAL PROJET DE LOI DE FINANCES 2018**

Les mesures concernant les grandes entreprises  
**Pages 11 et 12**

Les mesures concernant la fiscalité du patrimoine  
**Pages 12 et 13**



### **JURIDIQUE**

Recouvrement de créance : la procédure d'injonction de payer  
**Pages 13 à 15**

Accessibilité des locaux : le registre public d'accessibilité est devenu obligatoire  
**Page 15**

Responsabilité du dirigeant d'une société en liquidation judiciaire  
**Pages 15 et 16**

Le paiement sans contact par carte bancaire  
**Pages 16**



**EN BREF**  
**Pages 17 à 19**

### **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires  
**Page 20**

### **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 615 Novembre 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 :** novembre 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 Novembre 2017

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

**Employeurs occupant au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2017 payés entre le 21 et le 31 octobre 2017.

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

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

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

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

## ● 14 Novembre 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 octobre 2017.

## ● 15 Novembre 2017

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2017** : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

**Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN d'octobre 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales** : DSN d'octobre 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires d'octobre 2017 payés au plus tard le 10 novembre 2017 ou sur les salaires de septembre 2017 payés entre le 11 et le 31 octobre 2017.

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

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

**Tous contribuables** : paiement de la taxe d'habitation 2017 (le 20 novembre en cas de paiement en ligne).

## ● 30 Novembre 2017

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

## ● Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations d'octobre 2017 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'octobre 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Remplacement du compte pénibilité par le compte professionnel

Au 1<sup>er</sup> octobre 2017, le « compte professionnel de prévention » a remplacé le compte pénibilité.

## Moins de facteurs de risques

Le nouveau compte professionnel de prévention ne comporte plus que **6 facteurs de risques**, au lieu de 10 auparavant. En effet, la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux ne sont plus pris en compte depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Autrement dit, pour ces 4 facteurs, les employeurs doivent mesurer l'exposition de leurs salariés uniquement sur les 3 premiers trimestres de l'année 2017.

Les 6 facteurs de risques conservés dans le compte professionnel de prévention sont donc les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

## Des cotisations pénibilité supprimées en 2018

Actuellement, le compte professionnel de prévention est financé par 2 cotisations qui sont exclusivement à la charge des employeurs.

Ainsi, tous les employeurs, y compris ceux qui n'exposent pas leurs salariés à des facteurs de risques professionnels, doivent s'acquitter d'une cotisation pénibilité dite « de base » au taux de 0,01 % des rémunérations de leurs salariés.

En plus de la cotisation de base, les employeurs exposant leurs salariés à au moins un facteur de risques au-delà des seuils fixés par décret doivent verser une cotisation pénibilité dite « additionnelle ». Elle s'applique à un taux de 0,2 % sur les rémunérations versées aux salariés exposés à un seul facteur de risques et à 0,4 % sur celles des salariés exposés à plusieurs facteurs.

Ces deux cotisations seront supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Précision :** pour le quatrième trimestre 2017, la cotisation additionnelle ne sera calculée que sur les rémunérations des salariés exposés à au moins un des 6 facteurs de risques conservés dans le nouveau compte professionnel de prévention. En effet, l'exposition aux 4 facteurs que sont la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux, n'est plus prise en compte depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## SPÉCIAL ORDONNANCES MACRON

### Accords d'entreprise ou de branche ?

La réforme du Code du Travail s'inscrit dans le prolongement de la Loi Travail de 2016, puisqu'elle poursuit le même objectif : donner davantage de flexibilité aux entreprises pour leur permettre de s'adapter à leurs difficultés de terrain. De ce fait, l'accord d'entreprise doit prévaloir. Mais pas toujours...

#### Cas de prééminence automatique de l'accord de branche

L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, notamment, en matière de :

- salaires minima hiérarchiques ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme et des fonds de la formation professionnelle ;
- prévoyance ;
- durée minimale du travail à temps partiel ;
- mesures relatives aux CDD et à l'intérim (durée maximale, nombre de renouvellements et délais de carence) ;
- mesures relatives au CDI de chantier (les activités concernées, par exemple) ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;

Notez qu'un accord d'entreprise peut tout de même prévoir des dispositions différentes à la condition qu'il assure des garanties au moins équivalentes.

#### Cas de prééminence possible de l'accord de branche

L'accord de branche peut parfois empêcher les

entreprises de conclure des accords d'entreprise dérogatoires, en prévoyant ce que l'on appelle « des clauses de verrouillage ».

Les domaines concernés sont limités. Il s'agit de ceux relatifs à :

- la prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel des délégués syndicaux pourraient être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Notez qu'un accord d'entreprise peut tout de même prévoir des dispositions contraires et trouver à s'appliquer à la condition qu'il assure des garanties au moins équivalentes.

#### Cas de prééminence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

L'entreprise pourra négocier des accords spécifiques lui permettant notamment d'aménager la durée de travail et la rémunération de ses salariés. Ces accords s'imposeront au salarié et primeront sur son contrat de travail, même les dispositions contraires concernant sa rémunération, sa durée du travail et sa mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Ce type d'accord pourra être pris pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Il pourra prévoir :

- d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- d'aménager la rémunération des salariés, en res-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

pectant néanmoins le SMIC et les salaires minima conventionnels ;

→ de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord doit comporter un préambule qui définit ses objectifs et peut préciser, en outre :

→ les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

→ les conditions dans lesquelles l'entreprise fournit des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée dudit accord ; par « entreprise », sont concernés :

- ✓ les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- ✓ les mandataires sociaux et les actionnaires,

dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

→ les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un tel accord. Il dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

Le refus du salarié peut entraîner son licenciement pour cause réelle et sérieuse (son refus ne constitue pas une faute !) mais l'employeur aura à abonder le compte personnel de formation dans des conditions qui seront définies dans un décret ultérieur.

## Des indemnités de licenciement plus coûteuses

**Lorsque vous prononcez le licenciement d'un salarié (hors faute grave ou lourde), ou une mise à la retraite ou lorsque vous signez une rupture conventionnelle, vous devez verser au salarié une indemnité de rupture. Sous quelles conditions ? De quel montant ?**

Jusqu'alors, seul le salarié ayant au moins un an d'ancienneté pouvait prétendre à une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde (qui ne donnent lieu à aucune indemnité de licenciement).

Pour les licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017, l'indemnité est due à tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté continue.

Par ailleurs, depuis le 27 septembre 2017, cette indemnité de licenciement est réévaluée.

Jusqu'au 26 septembre inclus, elle s'élevait à :

- ◆ 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- ◆ 1/5<sup>e</sup> + 2/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Pour les licenciements prononcés à compter du 27 septembre 2017, l'indemnité s'évalue à :

- ◆ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les 10 premières années ;
- ◆ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans (notez que la formule précédente était équivalente, il n'y a donc aucune réévaluation pour les années qui suivent les 10 premières).

**Exemple :** un salarié cumulant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et percevant une rémunération mensuelle de 2 000 € se voit accorder une indemnité égale à 5 000 € (2 000/4 x 10) contre 4 000 € (2 000/5 x 10) précédemment.

Pour calculer cette indemnité, il faut tenir compte, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- ◆ soit de la moyenne mensuelle des 12 mois précédant le licenciement ou, si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, de la moyenne de l'ensemble des mois qui précèdent le licenciement ;
- ◆ soit le tiers des rémunérations des 3 derniers mois,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

incluant toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, au prorata temporis.

Notez qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

## Ce qui change pour l'inaptitude au travail

Si certaines mesures la réforme du Code du Travail ont longuement fait parler d'elles, d'autres sont passées davantage inaperçues, comme c'est le cas de celles qui concernent l'inaptitude...

### Le reclassement est limité dans l'espace

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, son employeur est tenu de lui proposer un autre emploi, afin de reclasser le salarié, que cette inaptitude soit consécutive à une maladie ou un accident non professionnels, à une maladie professionnelle ou à un accident de travail.

Depuis le 24 septembre 2017, les recherches de reclassement doivent s'opérer au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe, le cas échéant :

- ➔ situées sur le territoire national ;
- ➔ dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

### La contestation des avis du médecin du travail est précisée

La procédure de contestation des avis du médecin du travail avait été modifiée avec la Loi Travail du 8 août 2016. Parce qu'elle laissait de nombreuses zones d'ombre, un décret, paru en mai 2017, a tenté de la préciser... mais les Ordonnances Macron la modifient encore !

Pour contester un avis, une proposition, ou des conclusions écrites, ou encore des indications du médecin du travail, le salarié ou l'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes en la forme des « référés » (le référé est une procédure d'urgence). Le médecin du travail,

informé de cette contestation, n'est pas partie au procès. Ces éléments ne changent pas.

Le conseil de prud'hommes peut solliciter le médecin-inspecteur du travail pour instruire la procédure de contestation. Ce dernier pourra lui-même être assisté par des tiers et l'employeur pourra aussi, de son côté, mandater un médecin à qui seront communiqués tous les éléments médicaux servant à la prise de décision du médecin du travail.

**Les frais engendrés par cette instruction sont mis à la charge de la partie perdante au procès**, sauf si le conseil de prud'hommes en décide autrement, par décision motivée. Les coûts doivent par ailleurs être définis par un arrêté à venir.

Notez que ces dispositions ne seront applicables qu'après la publication d'un Décret, non encore paru à ce jour.

### Une « indemnité spéciale de licenciement » plus élevée

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude d'origine professionnelle, il peut prétendre à une indemnité spéciale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à une indemnité conventionnelle.

L'indemnité spéciale de licenciement correspond au doublement de l'indemnité légale.

Pour rappel, les licenciements prononcés depuis le 27 septembre 2017 donnent droit, sauf dispositions plus favorables de la convention collective ou d'un contrat de travail, au versement d'une indemnité légale qui s'évalue à :

- ➔ ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les 10 premières années ;
- ➔ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Le crédit d'impôt apprentissage

**L'emploi d'apprentis par une entreprise peut lui ouvrir droit à un avantage fiscal, le crédit d'impôt apprentissage.**

### Les entreprises bénéficiaires

*Les entreprises doivent remplir plusieurs conditions pour bénéficier du crédit d'impôt apprentissage.*

Le crédit d'impôt apprentissage est ouvert aux entreprises qui exercent une activité commerciale, industrielle, artisanale, agricole ou libérale. Elles doivent toutefois être soumises à un régime réel d'imposition. Les microentreprises sont donc exclues du dispositif. En revanche, les entreprises bénéficiant d'une exonération temporaire y sont éligibles (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes...).

**À noter :** le crédit d'impôt profite aux entreprises quel que soit leur mode d'exploitation (entreprise individuelle, société de personnes, sociétés de capitaux...).

Par ailleurs, seules sont visées les entreprises qui emploient des apprentis en 1<sup>re</sup> année de leur cycle de formation. Cette formation devant, en outre, les préparer à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle d'un niveau inférieur ou égal à bac+2 (BTS ou DUT). À titre dérogatoire, aucune condition de niveau de diplôme préparé n'est toutefois requise pour les apprentis :

- bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et renforcé ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, du parcours contractualisé d'accompagnement ;
- reconnus comme travailleurs handicapés ;
- employés par une entreprises portant le label « entreprise du patrimoine vivant » ;
- ayant signé leur contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

### Le montant de l'avantage

Le crédit d'impôt est égal, en principe, à 1 600 €

*multipliés par le nombre moyen annuel d'apprentis.*

Le crédit d'impôt apprentissage est égal, par année civile, à 1 600 € multipliés par le nombre moyen annuel d'apprentis dont le contrat a été conclu depuis au moins un mois.

**Précision :** ce délai d'un mois s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé. Le point de départ du délai étant la date de signature du contrat d'apprentissage. Tout mois commencé valant un mois complet.

Le montant de 1 600 € est porté à 2 200 € pour les apprentis ayant un statut particulier. Il s'agit de ceux pour qui la condition de niveau de diplôme préparé n'est pas exigée (accompagnement personnalisé et renforcé, parcours contractualisé d'accompagnement, travailleurs handicapés, entreprise du patrimoine vivant, contrat de volontariat pour l'insertion). Un calcul distinct du crédit d'impôt doit alors être opéré pour ces apprentis.

**Exemple :** une entreprise emploie en 2017 :

- ➔ un apprenti A du 01/01/2017 au 31/08/2017 (8 mois de présence) ;
- ➔ un apprenti B du 11/05/2017 au 31/10/2017 (6 mois de présence) ;
- ➔ un apprenti C du 01/06/2017 au 31/12/2017 (7 mois de présence).

*L'apprenti B est travailleur handicapé. Le crédit d'impôt pour 2017 est calculé de la façon suivante :*

$$(2\,200 \times 6/12) + (1\,600 \times 15/12) = 1\,100 + 2\,000 = 3\,100 \text{ €}.$$

Attention, le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel résultant de l'emploi des apprentis (salaires, avantages en nature, primes, cotisations sociales obligatoires...), minoré des éventuelles subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil dans l'entreprise, telles que la prime régionale à l'apprentissage ou encore les exonérations de charges sociales.

**À savoir :** un même apprenti peut parfois ouvrir droit plusieurs fois au crédit d'impôt apprentis-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

sage. Tel est le cas lorsque l'apprenti conclut des contrats d'apprentissage successifs pour approfondir ou compléter la formation acquise ou pour lui en adjoindre une autre. Par exemple, si un élève prépare d'abord un baccalauréat professionnel puis un BTS, l'entreprise peut bénéficier du crédit d'impôt au titre de la première année du cycle menant au baccalauréat puis, une nouvelle fois, au titre de la première année de BTS.

### L'utilisation du crédit d'impôt

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle elle a employé des apprentis.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû par votre entreprise au titre de l'année au cours de laquelle elle a employé les apprentis. L'excédent de crédit d'impôt qui n'a pas pu être imputé étant remboursé.

**À noter :** le crédit d'impôt apprentissage alloué à un exploitant individuel ou à un associé de société de personnes est exclu du plafonnement des avantages fiscaux. Rappelons que le total des avantages fiscaux ne doit pas dépasser, en principe, 10 000 €.

Si son exercice ne coïncide pas avec l'année civile, l'imputation se fait sur l'impôt dû au titre de l'exercice clos au cours de l'année suivante. Par exemple, si l'exercice de votre entreprise est clos le 30 septembre de chaque année, le crédit d'impôt 2017 sera imputé sur l'impôt dû au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2018.

En pratique, l'entreprise doit déclarer cet avantage fiscal à l'aide du formulaire récapitulatif des crédits d'impôt n° 2069-RCI, lequel doit être déposé dans le même délai que la déclaration de résultats.

**Précision :** ce formulaire devra obligatoirement être souscrit par voie électronique à compter de 2018.

Une fiche d'aide au calcul n° 2079-A-FC est également prévue, mais elle n'est à transmettre à l'administration que sur demande de sa part.

## Taxe sur les véhicules de sociétés : déclaration reculée

La taxe sur les véhicules de sociétés pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 31 décembre 2017 devra être déclarée en janvier 2018.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 a modifié, à compter de 2018, la période et les modalités déclaratives de la taxe sur les véhicules de sociétés (TVS), taxe qui concerne les sociétés qui utilisent des véhicules de tourisme dans le cadre de leur activité.

Pour rappel, jusqu'ici, cette taxe faisait l'objet d'une déclaration spécifique n° 2855 pour la période du 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente (N-1) au 30 septembre de l'année (N) en cours. Cette déclaration devait être déposée au plus tard le 30 novembre de l'année, accompagnée du paiement de la taxe.

**À compter de 2018, la période de déclaration de la TVS sera l'année civile.** Par ailleurs, cette taxe ne fera plus l'objet d'une déclaration spécifique. En effet, elle devra désormais être déclarée

sur une annexe de la déclaration de TVA des opérations du mois de décembre, soit au mois de janvier suivant.

**À noter :** la télédéclaration et le télépaiement de la TVS deviennent des modes obligatoires.

Sachant qu'au titre de l'année 2017, le législateur a mis en place des mesures transitoires. Celles-ci consistent à maintenir une période déclarative de la taxe du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 30 septembre 2017. Mais cette TVS sera complétée par une taxe exceptionnelle, exigible selon les mêmes règles que la TVS, pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 31 décembre 2017.

**Et l'ensemble de ces deux taxes devra être déclaré en janvier 2018,** selon les nouvelles modalités déclaratives, à savoir sur l'annexe de la déclaration de TVA des opérations du mois de décembre 2017.

Cette année, les sociétés n'ont donc pas à déposer de déclaration n° 2855 avant le 30 novembre 2017.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## SPÉCIAL PROJET DE LOI DE FINANCES 2018

### Les mesures concernant les grandes entreprises

**Le projet de loi de finances pour 2018 comprend un certain nombre de mesures favorables aux entreprises.**

Le projet de loi de finances pour 2018 est présenté par le gouvernement comme visant principalement à renforcer la compétitivité et l'attractivité de notre économie. Zoom sur les mesures qui concernent les grandes entreprises.

#### L'impôt sur les sociétés

Outre la baisse progressive du taux de l'impôt sur les sociétés à 25 % (cf. notre article « Taux de l'impôt sur les sociétés, une baisse progressive annoncée ») qui a été confirmée dans le projet de loi de finances, ce dernier contient d'autres mesures favorables pour les entreprises.

Tout d'abord, la suppression de la contribution de 3 % sur les revenus distribués. Cette taxe, qui s'applique principalement aux distributions de dividendes, avait été jugée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel le 30 septembre 2016. Cette inconstitutionnalité résultait de la mesure d'exonération de la contribution en faveur des distributions intra-groupe fiscal.

Le projet de loi de finances prend acte de cette décision en supprimant cette imposition pour les revenus distribués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Autre mesure pénalisante qui serait abrogée, la limitation de déduction des charges financières afférentes à l'acquisition de certains titres de participation ne s'appliquerait plus dès les exercices clos le 31 décembre 2017.

**Précision :** cette limitation de déduction s'applique aux charges financières afférentes à l'acquisition de titres de participation détenus par une société qui

*ne peut pas apporter la preuve que :*

➔ les décisions relatives à ces titres sont prises par elle ou par toute société établie en France, la contrôlant ou contrôlée par cette dernière ;

➔ et, lorsque le contrôle ou une influence est exercé sur la société dont les titres sont détenus, la société détenant les titres, ou une société établie en France la contrôlant ou que cette dernière contrôle, exerce le contrôle ou une influence sur la société dont les titres sont détenus.

Ces deux conditions étant cumulatives.

#### Le CICE

Comme annoncé (cf. notre article EN BREF « Bientôt la fin du CICE »), le taux du CICE serait abaissé de 7 % à 6 % pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, avant une suppression en 2019. Il serait remplacé par un dispositif d'allègement des cotisations patronales.

#### CVAE

Le taux d'imposition à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) serait déterminé, à compter de 2018, en cumulant le chiffre d'affaires des sociétés appartenant à un groupe de sociétés, remplissant les conditions lui permettant de constituer un groupe fiscal. Cette consolidation des chiffres d'affaires s'appliquerait indépendamment de l'option effective des sociétés concernées pour la formation du groupe fiscal.

Cette mesure ne s'appliquerait toutefois pas lorsque la somme des chiffres d'affaires serait inférieure à 7 630 000 €.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## TVA

Le dispositif de certification des logiciels, qui doit s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, serait limité aux logiciels et systèmes de caisse, à l'exclusion des systèmes de comptabilité et de gestion.

## Taxe sur les salaires

La dernière tranche d'imposition de la taxe sur les salaires de 20 % serait supprimée à compter de 2018. Les rémunérations concernées (rémunérations brutes annuelles excédant 152 279 €) seraient donc taxées au taux de la tranche inférieure de 13,60 %.

## Malus automobile

Les véhicules ayant fait l'objet d'une réception communautaire et émettant au moins 120 grammes de CO<sub>2</sub> (contre 127 en 2017) seraient désormais soumis au malus automobile. Le tarif de ce dernier serait, par ailleurs, augmenté pour les véhicules les plus polluants.

## La taxe sur les transactions financières

L'application de cette taxe aux transactions « intra-day », c'est-à-dire se réalisant au sein d'une même journée, serait finalement supprimée.

# Les mesures concernant la fiscalité du patrimoine

## **Prélèvement forfaitaire unique, assurance-vie, impôt sur la fortune immobilière... le projet de loi de finances pour 2018 comporte des nouveautés importantes.**

À travers le projet de loi de finances pour 2018, le gouvernement souhaite « remettre à plat » la fiscalité du patrimoine. Tour d'horizon des principales mesures envisagées.

## Le prélèvement forfaitaire unique

Afin de simplifier et d'harmoniser la fiscalité de l'épargne, le projet de loi de finances pour 2018 prévoit l'instauration d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU). Ce dernier, encore appelé flat tax, se composerait d'un taux forfaitaire d'impôt sur le revenu de 12,8 % et de prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %, soit une imposition de 30 %.

**Précision :** la CSG serait augmentée de 1,7 point dès 2018, ce qui porterait les prélèvements sociaux de 15,5 % à 17,2 %.

Concrètement, le PFU aurait vocation à s'appliquer à

l'ensemble des revenus de capitaux mobiliers (intérêts, revenus distribués...), aux plus-values réalisées lors de la cession de valeurs mobilières et de droits sociaux et aux produits issus des assurances-vie.

Les ménages modestes pourraient toutefois opter pour la soumission des plus-values et des revenus mobiliers au barème de l'impôt sur le revenu. Dans ce cas, ils pourraient toujours bénéficier, pour le calcul des plus-values, des abattements pour durée de détention pour les titres acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et de l'abattement de 40 % pour les dividendes.

**À noter :** le projet de loi de finances pour 2018 ne remet pas en cause l'exonération des intérêts générés par les livrets réglementés (Livret A, livret de développement durable et livret d'épargne populaire). Pas de remise en cause non plus du régime particulier du plan d'épargne en actions (PEA et PEA-PME).

## La flat tax appliquée à l'assurance-vie

La flat tax viserait également les rachats effectués à compter du 27 septembre 2017 sur les contrats



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

d'assurance-vie dont les encours (nets de produits) sont supérieurs à 150 000 €. En deçà de ce plafond, c'est la fiscalité actuelle qui continuerait à s'appliquer. Sachant que les contrats supérieurs à 150 000 € avant la date du 27 septembre 2017 ne seraient pas soumis à cette nouvelle taxation. Il faut noter que les abattements annuels de 4 600 € pour une personne seule et de 9 200 € pour un couple seraient maintenus, peu importe l'encours du contrat.

### L'impôt sur la fortune immobilière

Les pouvoirs publics souhaitent supprimer l'impôt de

solidarité sur la fortune (ISF) pour le remplacer par un impôt sur la fortune immobilière (IFI). Concrètement, ce dernier fonctionnerait selon les mêmes règles que l'ISF, mais serait recentré sur les seuls actifs immobiliers. Ce qui signifie qu'un particulier devrait détenir un patrimoine immobilier supérieur ou égal à 1,3 million d'euros (actif net) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour être redevable de l'IFI. Étant précisé que l'abattement de 30 % applicable sur la valeur de la résidence principale resterait d'actualité.

**Précision :** *les dons consentis aux organismes d'intérêt général seraient, comme aujourd'hui avec l'ISF, déductibles de l'impôt sur la fortune immobilière.*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Recouvrement de créance : la procédure d'injonction de payer

Lorsqu'il n'est pas parvenu à recouvrer à l'amiable (après relance, puis mise en demeure) une somme d'argent que lui doit un client, un professionnel peut recourir à la procédure d'injonction de payer. Rapide, simple et peu coûteuse, cette procédure judiciaire lui permet d'obtenir d'un juge une ordonnance qui enjoint à son débiteur de régler sa facture et qui l'autorise ensuite à faire procéder, si besoin, à la saisie de ses biens.

### Une requête au tribunal

**Le créancier doit formuler sa demande au moyen d'une simple requête adressée au tribunal compétent.**

Une procédure d'injonction de payer peut être engagée pour obtenir le paiement d'une créance impayée dès lors qu'elle est née d'un contrat (vente,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

bail...), d'une obligation statutaire (par exemple, cotisations dues à un organisme de protection sociale) ou encore d'une reconnaissance de dette, qu'elle est certaine (incontestable), exigible et dont le montant est déterminé.

**Attention :** *l'injonction de payer ne peut pas être utilisée pour le paiement d'un chèque sans provision.*

Pour ce faire, le créancier doit adresser une requête au greffe du tribunal compétent dans le ressort duquel son débiteur est immatriculé (c'est-à-dire celui de son siège social s'il s'agit d'une société), sans avoir besoin de faire appel à un avocat.

Cette requête doit mentionner son identité (nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance) et celle de son débiteur (s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination, sa forme juridique et son siège social), l'indication précise du montant de la somme réclamée avec le décompte des différents éléments de la créance et le fondement de celle-ci. Elle doit être accompagnée des documents justificatifs (contrat, bon de commande, bon de livraison, copie de la facture, traite impayée...).

**En pratique :** *il convient d'utiliser le formulaire Cerfa approprié, disponible au greffe des tribunaux de commerce ou sur le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr), puis de l'envoyer par courrier au greffe du tribunal compétent, accompagné des pièces justificatives et d'un chèque bancaire du montant des éventuels frais de greffe (dus uniquement si la requête est déposée devant le tribunal de commerce). Une requête en injonction de payer peut même être effectuée directement en ligne sur le site [www.infogreffe.fr](http://www.infogreffe.fr).*

Quel que soit le montant de la créance, la demande d'injonction de payer formulée par un commerçant contre un autre commerçant doit être portée devant le tribunal de commerce. Si le débiteur n'est pas commerçant (ou si la dette n'a pas été contractée dans le cadre de son activité commerciale), il convient de saisir le tribunal d'instance si la créance est inférieure à 10 000 € et le tribunal de grande instance au-delà de 10 000 €.

## La décision du tribunal

**Si la requête est justifiée, le juge rend une ordonnance portant injonction de payer.**

Saisi d'une requête en injonction de payer, le juge examine les seuls éléments fournis par le créancier sans entendre le débiteur. En effet, la procédure n'est pas contradictoire : le débiteur n'a donc pas connaissance de la procédure engagée contre lui.

Si le juge estime que la requête est fondée, il rend une ordonnance portant injonction de payer. Dans les 6 mois qui suivent, le créancier doit alors envoyer à son débiteur, par acte d'huissier de justice, une copie certifiée conforme de la requête et de l'ordonnance du juge. C'est à ce moment que le débiteur découvre l'existence de la procédure.

Si, à l'inverse, le juge rejette la requête (ou s'il ne la retient que pour partie), le créancier n'a alors d'autre choix que d'agir en justice contre son débiteur dans les conditions de droit commun pour obtenir (pleinement) satisfaction. Il ne dispose, en effet, d'aucun moyen de recours contre la décision du juge.

## Le recouvrement de la créance

**Si le débiteur ne paie toujours pas malgré l'ordonnance du juge, le créancier peut demander au greffier d'y apposer la formule exécutoire pour pouvoir procéder à une saisie.**

Au vu de l'ordonnance d'injonction de payer, le débiteur peut alors décider de verser au créancier ce qu'il lui doit. Mais il peut aussi, dans le mois qui suit la réception de l'ordonnance, contester l'ordonnance en formant opposition devant le tribunal qui l'a rendue. Dans ce cas, le tribunal convoque les deux parties, tente de les concilier, et à défaut, rend un jugement dans les formes habituelles. À noter que la présence d'un avocat n'est pas exigée, sauf si la procédure a lieu devant le tribunal de grande instance.

**Remarque :** *il n'y a donc aucun intérêt à engager une procédure d'injonction de payer si la créance fait l'objet d'une contestation un tant soit peu fondée de la part du débiteur. Dans ce cas*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

*en effet, il y a de fortes chances que ce dernier fasse opposition et le créancier devra donc passer devant le juge. Il aura ainsi perdu du temps à tenter d'obtenir une ordonnance.*

En revanche – et c'est tout l'intérêt de cette procédure –, si le débiteur ne forme pas opposition dans

le délai d'un mois après avoir reçu l'ordonnance d'injonction de payer, mais ne paie pas le créancier pour autant, ce dernier dispose, à son tour, d'un mois pour demander au greffier du tribunal d'apposer la formule exécutoire sur cette ordonnance. Ce qui lui permet de faire procéder, si nécessaire, à une saisie des biens du débiteur.

## Accessibilité des locaux : le registre public d'accessibilité est devenu obligatoire

**Dès lors que vous accueillez du public dans vos locaux, vous devez disposer d'un registre public d'accessibilité depuis le 30 septembre 2017 !**

Tout établissement recevant du public (magasins, centres commerciaux, hôtels, restaurants, bureaux...) - dit « ERP » - doit disposer d'installations accessibles aux personnes atteintes d'un handicap (moteur, auditif, visuel ou mental).

**Précisions :** *l'exploitant d'un ERP a dû, en principe, justifier du respect de ses obligations en la matière auprès du Préfet via une attestation d'accessibilité. Sauf s'il a demandé et obtenu un délai supplémentaire parce qu'il s'est engagé à réaliser les travaux requis, selon un calendrier précis, en signant un agenda d'accessibilité programmée (autrement appelé Ad'Ap).*

Afin de communiquer sur le niveau d'accessibilité des prestations proposées par leur établissement, les gestionnaires d'ERP doivent mettre à disposition du public un document, appelé registre public d'accessibilité. Cette obligation est effective depuis le 30 septembre 2017. En pratique, ce registre doit notamment contenir :

➤ une information complète sur les prestations

fournies dans l'établissement ;

➤ la liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées (attestation d'accessibilité ou, le cas échéant, calendrier de mise en accessibilité - Ad'AP -, attestation d'achèvement à l'issue de l'Ad'AP...);

➤ la description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs.

Le registre public d'accessibilité doit pouvoir être consultable sur place au principal point d'accueil accessible de l'établissement, sous format papier (classeur, porte-document...), sous format dématérialisé (à travers la mise à disposition d'une tablette par exemple), ou sur un site Internet.

**À noter :** *pour faciliter la tâche des propriétaires ou des exploitants d'ERP, les pouvoirs publics ont élaboré un guide ainsi que des supports pré-remplis pour élaborer le registre public d'accessibilité, consultables sur le site Internet du ministère de la Transition écologique et solidaire.*

## Responsabilité du dirigeant d'une société en liquidation judiciaire

**Le dirigeant d'une société mise en liquidation judiciaire, qui a commis des fautes de gestion**

**ayant contribué à l'insuffisance d'actif, peut être condamné à combler une partie du passif.**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, la responsabilité de son dirigeant peut être recherchée lorsqu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à son insuffisance d'actif, c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler ses créanciers. Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut alors être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont estimé que le gérant d'une société de conseil mise en liquidation judiciaire avait commis des fautes de gestion en lien direct avec l'insuffisance d'actif de la société. En effet, alors que les résultats de la société étaient très déficitaires et que son chiffre d'affaires se dégradait, il avait, d'une part, maintenu, voire augmenté, sa rémunération à un niveau très impor-

tant qui représentait, charges incluses, le montant du chiffre d'affaires, et d'autre part, fait consentir des avances sur la trésorerie de la société au bénéfice d'une autre société qu'il dirigeait.

Plus précisément, les juges ont constaté que le chiffre d'affaires de la société réalisé au titre du dernier exercice avant la mise en liquidation judiciaire s'était élevé à 65 500 € seulement pour une perte de 100 800 € liée à des charges d'exploitation de 149 600 €, dont 51 000 € correspondant à la rémunération du gérant. Et que le bilan, au titre de ce même exercice, faisait apparaître une somme de 69 800 € inhérente aux avances consenties à l'autre société.

En conséquence, les juges ont condamné le gérant à payer la somme de 200 000 € en vue de combler une partie de l'insuffisance d'actif de la société (445 000 €).

## Le paiement sans contact par carte bancaire

**A compter du 1<sup>er</sup> octobre, le plafond du paiement sans contact est passé de 20 à 30 €. Mais seules les cartes bancaires nouvellement émises sont concernées.**

Actuellement plus de 500 000 commerçants disposent de terminaux bancaires incluant la technologie NFC (Near Field Communication ou « communication en zone proche ») et permettant ainsi à leurs clients d'utiliser une carte assurant le paiement sans contact. Autrement dit, à régler leurs achats simplement en approchant leur carte bancaire du terminal sans taper leur code confidentiel.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, le plafond du paiement sans contact est passé de 20 à 30 €. Toutefois, tous les clients ne peuvent pas encore bénéficier de cette hausse. En effet, la puce des cartes actuellement en service ne peut pas être « reparamétrée ». Ainsi, seuls les détenteurs d'une carte nouvellement émise

peuvent régler, sans contact, jusqu'à 30 € d'achat. Pour les autres, ils devront attendre le renouvellement de leur carte ou demander auprès de leur banque un échange anticipé.

**Précisions :** grâce à la hausse de ce plafond, la GIE cartes bancaires espère atteindre les 3 milliards de paiements sans contact en 2018 (contre 605 millions en 2016). Un plafond qui, tout en permettant de couvrir plus de transactions, assure toujours sa mission : ne pas permettre d'achat (sans la composition du code confidentiel) au-delà de son montant. Le dispositif sans contact prévoyant, par ailleurs, un deuxième niveau de sécurité : la banque de l'acheteur fixe un plafond au montant cumulé des achats sans contact autorisés (par jour, par semaine ou par mois). Lorsque l'une des 2 limites de montant est dépassée, l'acheteur doit donc utiliser un autre moyen de paiement.





AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Consultation des salariés des TPE : ce que prévoit la réforme

**Dans les entreprises de 20 salariés au plus, les employeurs pourront proposer à leurs salariés un projet d'accord collectif à valider par référendum.**

La réforme du Code du travail souhaite encourager la négociation collective dans les petites entreprises.

À cette fin, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical, l'employeur pourra bientôt proposer aux salariés un projet d'accord portant sur n'importe quel thème susceptible de faire l'objet d'une négociation collective au niveau de l'entreprise. Ce texte pourra donc concerner la durée du travail, les congés, les jours fériés, les primes, la rémunération, la qualité de vie au travail...

L'employeur devra transmettre ce projet de texte à chaque salarié puis, après l'expiration d'un délai d'au moins 15 jours, organiser une consultation du personnel. **Pour être applicable, cet accord devra être adopté par les 2/3 des salariés.**

Cette consultation sera également possible dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés lorsqu'elles n'auront ni délégué syndical ni membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique. Rappelons qu'en application de la réforme du Code du travail, le comité social et économique remplacera les délégués du personnel.

**À noter :** cette mesure entrera en vigueur uniquement lorsque le décret fixant ses modalités d'application aura été publié.

## La fin du CICE est programmée

**Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) subira une baisse de son taux en 2018, avant d'être remplacé par un allègement de cotisations patronales à partir de 2019.**

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

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

Le gouvernement a toutefois jugé cet avantage fiscal fragile et insuffisamment efficace. Le Premier ministre a donc annoncé la fin du dispositif. Une suppression qui s'effectuera en deux étapes.

D'abord, le taux du CICE serait abaissé de 7 à 6 % pour les rémunérations payées en 2018.

**Rappel :** le taux est fixé à 9 % pour les entreprises situées dans les Dom.

Ensuite, le CICE serait remplacé par un allègement pérenne de cotisations patronales pour les salaires versés à compter de 2019. Cette transformation permettra notamment d'éviter l'actuel décalage d'un an entre le versement du salaire et la perception de l'avantage fiscal par l'entreprise. En pratique, l'allègement serait de 6 points sur les salaires inférieurs à 2,5 Smic. Et il serait complété par un allègement renforcé de 4,1 points au niveau du Smic, dégressif jusqu'à 1,6 Smic. Cet allègement serait donc de 10,1 points pour les salariés payés au Smic.

**À savoir :** en 2019, les entreprises bénéficieront à la fois du CICE au titre des salaires versés en 2018 et des allègements de cotisations sociales. Selon le gouvernement, ces dernières devraient ainsi profiter d'un gain en trésorerie de 21 milliards d'euros, permettant la création de 35 000 emplois en 2019 et 70 000 en 2020.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Le contrat de génération n'existe plus

### La réforme du Code du travail a supprimé le contrat de génération fin septembre.

Depuis mars 2013, le contrat de génération visait à favoriser l'embauche des jeunes en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le maintien dans l'emploi des salariés seniors et la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences.

Pour les employeurs de moins de 300 salariés, il consistait à embaucher un jeune de moins de 26 ans en CDI tout en recrutant ou en maintenant dans son emploi un salarié senior. La mise en place de ce « binôme » ouvrait droit à une aide financière de quelques milliers d'euros allouée sur une durée maximale de 3 ans.

La réforme du Code du travail a supprimé le contrat de génération en date du 24 septembre 2017. Néanmoins, les aides financières qui ont été demandées avant le 23 septembre 2017 seront intégralement versées aux employeurs.

Par ailleurs, les employeurs d'au moins 300 salariés devaient, sous peine de sanction financière, être couverts par un accord collectif portant sur un dispositif intergénérationnel ou à défaut, adopter un plan d'action. Cette obligation a désormais disparu.

---

## Prélèvement à la source : report confirmé !

### C'est désormais confirmé : le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au lieu de 2018.

Instauré par la dernière loi de finances, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu devait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Finalement, le gouvernement a décidé de reporter d'un an l'entrée en vigueur de cette réforme. Un report qui vient officiellement d'être acté par voie d'ordonnance.

Le prélèvement à la source concernera donc les salaires versés et les bénéfices réalisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Et attention, ce report entraîne également le décalage d'un an de l'ensemble des mesures transitoires, en particulier du crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR). Initialement, le CIMR a été créé afin d'éviter une double imposition en 2018, c'est-à-dire au titre de l'impôt sur les revenus perçus en 2017 et au titre du prélèvement à la source sur les revenus touchés en 2018. Selon le nouveau calendrier, ce crédit d'impôt s'appliquera en 2019 afin de neutraliser l'imposition des revenus non exceptionnels perçus en 2018. Les revenus de 2019 seront taxés en 2019 par le biais du prélèvement à la source. Quant aux revenus perçus en 2017, ils seront imposés en 2018 en vertu des règles classiques.

**À noter :** le gouvernement doit prochainement remettre au Parlement un rapport sur les résultats de l'audit et de l'expérimentation menés durant l'été auprès de participants volontaires, notamment des entreprises. Ce rapport devrait contenir des recommandations afin d'améliorer la mise en œuvre du prélèvement à la source. Des modifications pourraient donc être apportées au dispositif. Et pourquoi pas sa suppression pure et simple ? Affaire à suivre...

---

## Avoirs non déclarés : l'administration fiscale ne sera plus indulgente

### La cellule de l'administration fiscale qui permet aux contribuables français détenant des avoirs à l'étranger non déclarés de régulariser leur situation fermera ses portes le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La mansuétude de l'administration fiscale vis-à-vis des « évadés fiscaux » va bientôt prendre fin. En effet, après plus de 4 années d'existence, le service de traitement des déclarations rectificatives (STDR) va fermer ses portes le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Rappelons que cette cellule de l'administration a pour tâche de traiter les



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

demandes de régularisation des contribuables français détenant des avoirs à l'étranger qui ne sont pas déclarés. En échange de cette « révélation », le contribuable repentant peut profiter de pénalités réduites.

L'arrêt de cette cellule de régularisation n'est pas le fruit du hasard puisqu'un dispositif d'échange automatique d'informations bancaires va bientôt entrer en vigueur. Ce qui va rendre l'évasion fiscale de plus en plus difficile à cacher. Concrètement, les États prenant part à ce dispositif s'échangeront des renseignements relatifs notamment aux comptes financiers (soldes, intérêts, dividendes et produits de cession d'actifs) déclarés à l'administration par les institutions financières.

À quelques semaines de la fermeture du STDR, l'heure est au bilan : plus de 50 000 demandes de régularisations déposées et près de 32 milliards d'euros sont sortis de l'ombre. Ce qui a permis à l'État de récolter 7,8 milliards d'euros d'impôts et de pénalités.

---

## Qui est concerné par l'exonération de taxe d'habitation ?

**Les pouvoirs publics ont récemment donné de plus amples informations sur la très attendue exonération de taxe d'habitation.**

Mesure emblématique du programme de campagne d'Emmanuel Macron, l'exonération de la taxe d'habitation pour 80 % des Français sera bel et bien mise en œuvre dès 2018. Mais elle ne sera pleinement opérationnelle qu'à l'horizon 2020. En effet, le gouvernement a décidé (vraisemblablement pour des raisons budgétaires) d'étaler cette exonération sur 3 ans. En clair, entre 2018 et 2020, la note fiscale s'allégera d'un tiers chaque année pour les personnes concernées.

À ce titre, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a dévoilé récemment la condition de revenu à respecter pour pouvoir bénéficier de cette exonération. Ainsi, le revenu annuel net ne devra pas dépasser :

- 30 000 € pour une personne seule, soit un revenu fiscal de référence de 27 000 € ;
- 48 000 € pour un couple sans enfant, soit un revenu fiscal de référence de 43 000 € ;
- 54 000 € pour un couple avec un enfant, soit un revenu fiscal de référence de 49 000 €.

**À noter :** les montants du revenu fiscal de référence indiqués ci-dessus s'entendent après application de l'abattement forfaitaire de 10 %.

---

## Quelle indemnisation en cas de retard de paiement ?

**Une entreprise victime d'une facture impayée ne peut réclamer au client des dommages-intérêts que si elle a subi un préjudice distinct du retard de paiement.**

Lorsqu'une entreprise agit en justice contre un client en vue d'obtenir le règlement d'une prestation qu'elle lui a fournie et qui demeure impayée, elle peut également réclamer à ce dernier des intérêts de retard. Mais peut-elle demander, en plus, des dommages-intérêts ? La réponse est oui, mais à condition qu'elle ait subi un préjudice indépendant de ce retard de paiement.

Application de cette règle légale vient d'être faite par les juges dans une affaire opposant une entreprise qui avait réalisé des travaux de terrassement et d'assainissement chez un particulier. Ce dernier n'ayant toujours pas réglé la facture au bout de 10 ans, l'entreprise l'avait assigné en justice et réclamé, outre le paiement des sommes dues, des intérêts de retard ainsi que des dommages-intérêts au titre du préjudice financier que ce retard lui avait occasionné. Elle n'a pas obtenu gain de cause sur ce dernier point, les juges n'ayant pas constaté l'existence d'un préjudice distinct du retard de paiement.

	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 %	4,05 % <sup>(7)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
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 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<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.