

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**DÉCEMBRE
2017 N° 616**



AGENDA

Pages 3,4 et 5



SOCIAL

L'accord unique d'entreprise

Congé de formation syndicale : rémunération du salarié

Assurance chômage : les nouvelles dispositions

Une nouvelle obligation pour certaines entreprises : le recueil des alertes

Les cotisations sociales sur les cadeaux et bons d'achat de fin d'année

Pages 5 à 9



FISCALITÉ

Les plus-values de cession de titres de jeune PME

Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) : des modifications en vue
Rémunérations jugées excessives : l'administration fiscale doit justifier sa position

Prélèvement à la source : conclusions favorables des rapports

Franchise en base de TVA : le dépassement des seuils de chiffre d'affaires

Grandes entreprises : une nouvelle contribution en projet

Pages 9 à 13



JURIDIQUE

Litiges bailleur / locataire :

suspendre le paiement des loyers n'est pas la bonne solution

Professions libérales : exercer en société

Facturation électronique des marchés publics : du nouveau

Démarches successorales : des simplifications

Pages 14 à 17



EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 616 Décembre 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 : décembre 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 Décembre 2017

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

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

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

● 12 Décembre 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 novembre 2017.

● 15 Décembre 2017

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

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

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2017, notamment télérèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE).

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

Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : DSN de novembre 2017 et paiement des charges sociales sur les salaires de



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

novembre 2017 payés au plus tard le 10 décembre 2017 ou sur les salaires d'octobre 2017 payés entre le 11 et le 30 novembre 2017.

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

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

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leur impôt sur le revenu et/ou de leurs impôts locaux (taxe d'habitation, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) et/ou de l'ISF (patrimoine net taxable compris entre 1,3 M€ et 2,57 M€) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2018.

• 31 Décembre 2017

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2016.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2017 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

Établissements créés ou repris en 2017 : déclaration provisoire n°1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Tous contribuables : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou recouvrés en 2015 (ou en 2016 pour les impôts locaux).

Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2016.

• Délai variable

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

Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : télérèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.



L'accord unique d'entreprise

Dans le cadre de la réforme du Code du travail, le gouvernement donne la possibilité à l'employeur et aux syndicats de négocier un accord destiné à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, à préserver ou à développer l'emploi.

Auparavant, plusieurs accords pouvaient déjà être conclus au niveau de l'entreprise pour répondre à ces objectifs : les accords de réduction du temps de travail, les accords de mobilité interne, les accords de préservation et de développement de l'emploi et les accords de maintien dans l'emploi. **Mais ces derniers ont été supprimés au profit d'un dispositif unique.**

Quels sont les objectifs poursuivis par l'accord ?

Depuis le 24 septembre dernier, employeur et syndicats peuvent négocier un accord d'entreprise pour :

- ➔ aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- ➔ aménager la rémunération des salariés en respectant le Smic et les salaires minima conventionnels ;
- ➔ déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Sachant que le Code du travail accorde une grande liberté à la négociation collective pour fixer le contenu de l'accord. En effet, celui-ci peut prévoir, par exemple, les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés durant la durée de l'accord. Une seule obligation s'impose aux parties : l'accord doit contenir un préambule qui définit ses objectifs.

Attention : l'accord qui aménage le temps de travail des salariés sur une période de référence supérieure à la semaine doit respecter certaines règles mises en place dans le Code du travail, notamment celles liées au décompte des heures supplémentaires ou au délai de prévenance des salariés en cas de changement de la durée ou des horaires de travail.

Comment l'accord doit-il être conclu ?

Pour être valable, l'accord doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles.

Si l'accord est signé par des syndicats qui, sans avoir recueilli 50 % des suffrages, en ont quand même obtenu plus de 30 %, ces derniers peuvent, dans le mois qui suit cette signature, demander que les salariés soient consultés pour le valider. Et en l'absence de réaction des syndicats dans ce délai d'un mois, l'employeur peut lui aussi recourir à cette consultation. À condition, toutefois, que les syndicats ne s'y opposent pas.

L'accord est alors validé si les salariés l'approuvent à la majorité des suffrages exprimés.

Quelles conséquences pour les salariés ?

L'employeur doit informer les salariés de l'existence et du contenu de l'accord conclu. Dès lors qu'ils en ont connaissance, les salariés disposent d'un mois pour, le cas échéant, indiquer par écrit à l'employeur qu'ils refusent de se voir appliquer l'accord. Dans



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

cette hypothèse, l'employeur peut alors engager, pour chaque salarié concerné, une procédure de licenciement. Ce licenciement étant considéré comme pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Précision : *l'employeur doit respecter les règles de la procédure de licenciement pour motif personnel*

en particulier celles relatives à l'entretien préalable et à l'indemnité de licenciement.

Si, au contraire, les salariés ne s'opposent pas à l'application de l'accord, les dispositions qu'il contient remplacent de plein droit les clauses contraires et incompatibles inscrites dans leur contrat de travail.

Congé de formation syndicale : rémunération du salarié

Rappelons tout d'abord que ce congé permet à tout salarié d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer ensuite des responsabilités syndicales.

Demande

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (après avis conforme du comité d'entreprise (CE) ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel).

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié **dans un délai de 8 jours** à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Durée

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés,

dans la limite de 12 jours par an.

La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

Rémunération

Sur ce dernier point, il y a du nouveau. En effet, l'employeur est désormais tenu de maintenir la rémunération du salarié qui bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Jusqu'à présent, l'employeur devait rémunérer totalement ou partiellement le salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale dès lors qu'un syndicat lui en faisait la demande. Il pouvait, par la suite, demander le remboursement de cette rémunération au syndicat puis, si le syndicat ne remboursait pas, procéder à une retenue sur la rémunération de son salarié.

Dans le cadre de la réforme du travail, le gouvernement a changé la donne. Dorénavant, l'employeur doit obligatoirement maintenir l'intégralité de la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale et régler les cotisations sociales correspondantes. Ce maintien ne suppose donc aucune demande de la part d'un syndicat.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : le maintien de salaire concerne les congés de formation débutant à compter du 24 septembre 2017.

En contrepartie, l'employeur a la possibilité de déduire de sa contribution au dialogue social le montant de la rémunération maintenue et des coti-

sations sociales versées.

Rappel : la contribution patronale au dialogue social est prélevée sur les rémunérations versées aux salariés en même temps que les cotisations de Sécurité sociale et au taux de 0,016 %.

Assurance chômage : les nouvelles dispositions

Les règles d'indemnisation chômage seront bientôt modifiées.

La nouvelle convention d'assurance chômage signée par les partenaires sociaux remanie le dispositif d'indemnisation des personnes privées involontairement de leur emploi. Ces mesures s'appliqueront aux salariés dont le contrat de travail prendra fin à compter du 1^{er} novembre 2017.

Les conditions de l'indemnisation

Actuellement, pour prétendre à des allocations chômage, les salariés doivent notamment avoir été affiliés à l'assurance chômage pendant au moins **122 jours calendaires** (y compris les week-ends et les jours fériés) au cours des 28 mois précédant la fin de leur contrat de travail.

Prochainement, les salariés devront avoir travaillé **au moins 88 jours** (décomptés dans la limite de 5 jours par semaine civile), au cours de cette période de 28 mois, pour être indemnisés. En conséquence, les salariés qui enchaînent des contrats de travail très courts pourront plus facilement obtenir des allocations, soit environ 34 000 personnes supplémentaires chaque année.

Précision : les salariés qui n'auront pas cumulé 88 jours de travail, mais au moins 610 heures de travail pourront, comme auparavant, bénéficier d'allocations chômage.

Le différé d'indemnisation

Le salarié qui perçoit, lors de la rupture de son contrat de travail, des indemnités de licenciement supérieures à celles prévues par la loi est soumis à un **délai de carence** supplémentaire durant lequel il ne reçoit pas d'allocations chômage. Dès novembre prochain, ce délai ne pourra excéder 150 jours (contre 180 jours actuellement). Le délai de carence maximal en cas de licenciement économique demeure, quant à lui, fixé à 75 jours.

L'entrée dans la filière senior

Pour tenir compte de la difficulté des seniors âgés de 50 ans et plus à retrouver un emploi, des règles d'indemnisation plus favorables leur sont applicables. Par exemple, ils peuvent aujourd'hui percevoir des allocations durant 36 mois maximum (au lieu de 24 mois pour les personnes de moins de 50 ans).

Cette condition d'âge sera bientôt relevée. Ainsi, les seniors de moins de 53 ans ne seront plus indemnisés au-delà de 24 mois. Ceux âgés de 53 et 54 ans pourront, en principe, percevoir des allocations chômage dans la limite de 30 mois. **Seuls les seniors d'au moins 55 ans auront encore droit à une indemnisation pouvant aller jusqu'à 36 mois.**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Une nouvelle obligation pour certaines entreprises : le recueil des alertes

Au 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés devront avoir mis en place une procédure destinée à recueillir les signalements émanant de leurs salariés et de leurs collaborateurs.

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a créé, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'obligation d'instaurer une procédure permettant de recueillir les signalements de leurs salariés et de leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels. **Cette obligation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.**

Précision : les salariés et collaborateurs concernés, appelés les « lanceurs d'alerte », sont ceux qui révèlent ou signalent, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime, un délit ou bien encore une violation grave et manifeste de la loi dont ils ont eu personnellement connaissance.

Il appartiendra à l'employeur d'élaborer la procédure de recueil des signalements. Et celle-ci devra prévoir les modalités selon lesquelles le lanceur d'alerte :

➔ adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au réfé-

rent désigné par l'entreprise ;

➔ fournit les faits, informations ou documents qui s'y rapportent, quel que soit leur forme ou leur support ;

➔ fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

À savoir : le référent désigné par l'employeur pourra être interne ou externe à l'entreprise. Il pourra s'agir d'une personne physique ou bien d'une entité de droit public ou de droit privé. Quel qu'il soit, il devra disposer, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants pour exercer ses missions.

En outre, la procédure devra notamment préciser les mesures prises par l'entreprise pour informer sans délai le salarié ou le collaborateur de la réception de son signalement, pour garantir sa stricte confidentialité ou encore pour détruire les éléments du signalement permettant l'identification de son auteur lorsqu'aucune suite ne sera donnée au dossier.

Important : cette procédure devra être diffusée au personnel de l'entreprise ainsi qu'à ses collaborateurs par tout moyen, c'est-à-dire par affichage, par mail ou encore via sa publication sur le site Internet de l'entreprise.

Les cotisations sociales sur les cadeaux et bons d'achat de fin d'année

Les cadeaux et les bons d'achat offerts aux salariés à l'occasion de Noël peuvent, sous certaines conditions, être exonérés de cotisations sociales.

Les cadeaux et les bons d'achat attribués aux salariés par le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, par l'employeur sont, en principe, soumis aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

Néanmoins, l'Urssaf admet qu'ils échappent à ces cotisations si le montant global des bons d'achat et des cadeaux attribués à chaque salarié, au cours d'une même année civile, **n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, à savoir 163 € pour 2017.**

Lorsque ce seuil annuel est dépassé, un bon d'achat



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ou un cadeau accordé pour Noël peut tout de même être exonéré de cotisations sociales. Mais à certaines conditions seulement ! En effet, son montant ne doit pas dépasser 163 € pour 2017. En outre, s'agissant des bons d'achat, ils doivent préciser leur utilisation, c'est-à-dire mentionner soit la nature du bien qu'ils permettent d'acheter, soit le ou les rayons d'un grand magasin, soit encore le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bons multi-enseignes).

Attention, car si le bon d'achat ou le cadeau octroyé pour Noël ne répond pas à ces critères, il est soumis, pour la totalité de sa valeur, aux cotisations sociales.

Précision : les chèques carburants et les bons d'achat destinés à des produits alimentaires courants ne sont pas, quant à eux, exonérés de cotisations sociales. Bénéficient, en revanche, de cet avantage les bons d'achat échangeables contre des produits alimentaires dits « de luxe » dont le caractère festif est avéré (foie gras, champagne...).

Enfin, les bons d'achat et cadeaux de Noël peuvent être exonérés de cotisations sociales s'ils sont accordés aux salariés mais également à **leurs enfants âgés de 16 ans au plus**. Dans ce cas, le seuil de 163 € est apprécié séparément pour le salarié et pour chaque enfant.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Les plus-values de cession de titres de jeune PME

L'abattement renforcé pour durée de détention s'applique à la plus-value de cession de titres d'une jeune PME même si cette société a acquis un fonds de commerce plusieurs années après sa constitution.

Les plus-values de cession de titres réalisées par les particuliers sont, en principe, soumises au barème progressif de l'impôt sur le revenu. **Il est à noter que ces plus-values supportent également les prélèvements sociaux.**

Afin d'atténuer cette imposition, les plus-values bé-

néficient d'un abattement pour durée de détention. Un abattement qui peut être majoré, notamment lorsqu'il s'agit de cessions de titres de jeunes PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 M€ ou total de bilan annuel inférieur à 43 M€). Cet abattement est alors égal à :

- 50 % entre 1 an et moins de 4 ans de détention ;
- 65 % entre 4 ans et moins de 8 ans de détention ;
- 85 % dès 8 ans de détention.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : le respect des seuils définissant la PME n'est exigé qu'à la date de clôture du dernier exercice précédant la date de souscription ou d'acquisition des titres. L'abattement renforcé peut donc s'appliquer à une cession de titres de société ne répondant plus à la qualification de PME au moment de la vente.

Ce régime de faveur est toutefois subordonné à plusieurs conditions. En particulier, la société dont les titres sont cédés doit avoir été créée **depuis moins**

de 10 ans et ne pas être issue d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes. Une condition qui s'apprécie, a rappelé le ministère de l'Économie et des Finances, à la date de souscription ou d'acquisition des titres cédés. Ainsi, selon lui, le seul fait qu'une PME ait acquis un fonds de commerce préexistant plusieurs années après sa constitution, dans le cadre d'une opération de croissance externe, ne prive pas le contribuable du bénéfice de l'abattement renforcé.

Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) : des modifications en vue

Avant même sa première année d'application, le nouvel acompte de contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) serait supprimé.

La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) est due par certaines sociétés (SA, SAS, SARL, SNC...) au taux de 0,13 %. Ces dernières sont également redevables d'une contribution additionnelle au taux de 0,03 %. Assises sur le chiffre d'affaires de l'année civile précédente, après application d'un abattement de 19 M€, ces contributions doivent être télédéclarées et versées au plus tard le 15 mai. Un paiement qui doit être effectué par virement bancaire.

En pratique : les sociétés dont le chiffre d'affaires de 2017 n'excède pas 19 M€ ne seront donc pas redevables des contributions en 2018. Elles seront également dispensées de déclaration.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2017, lorsque ce chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 1 Md€, les sociétés sont également redevables d'un acompte de C3S. Cet acompte, appelé « **contribution supplémentaire** », est calculé au taux

de 0,04 %. Il doit être déclaré et versé, à hauteur de 90 %, au plus tard le 15 décembre de l'année de réalisation du chiffre d'affaires. Son calcul s'effectue donc à partir du chiffre d'affaires estimé de l'année. La contribution supplémentaire est ensuite imputable sur la C3S due l'année suivante.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit plusieurs aménagements de la C3S.

D'abord, l'obligation de paiement par virement bancaire serait remplacée par celle du téléversement à partir de 2018.

Ensuite, **la nouvelle contribution supplémentaire serait supprimée, et ce dès 2017**. Le versement de cet acompte, qui devait intervenir pour la première fois au plus tard le 15 décembre 2017, ne devrait donc pas avoir lieu.

À noter : le projet de loi propose également la fusion de la C3S et de sa contribution additionnelle afin de ne former qu'une seule et unique contribution au taux de 0,16 %. Un aménagement juridique qui sera sans incidence pour les entreprises.



Rémunérations jugées excessives : l'administration fiscale doit justifier sa position

Pour refuser la déduction d'une rémunération qu'elle estime excessive, l'administration fiscale doit se baser sur des éléments pertinents.

Rappelons tout d'abord que l'administration fiscale est en droit d'apprécier le niveau de rémunération des salariés et notamment celui des dirigeants de société.

Si elle estime que la rémunération versée à un dirigeant est excessive, elle peut alors refuser la déduction de la quote-part de rémunération qui excède la rémunération normale qu'elle définit.

Toutefois, l'administration fiscale doit être en mesure de justifier son analyse du caractère normal d'une rémunération et se baser sur des éléments pertinents.

Une récente décision de la Cour administrative d'appel de Nantes vient d'illustrer ce principe.

Dans cette affaire, l'administration fiscale avait estimé que la rémunération d'un dirigeant était excessive en se basant :

- sur la moyenne de la rémunération des dirigeants de 6 sociétés du même secteur d'activité ;
- et sur le pourcentage que représentait la rémunération du dirigeant par rapport au chiffre d'affaires de la société, à son résultat d'exploitation, à

son bénéfice fiscal ou encore par rapport à sa masse salariale.

Les juges ont rejeté cette argumentation en relevant notamment que :

- le dirigeant assumait seul l'ensemble des fonctions de direction administrative, financière et commerciale de la société et y jouait ainsi un rôle prépondérant ;
- le chiffre d'affaires avait fortement progressé (185 %) sur la période considérée (laissant ainsi sous-entendre que le dirigeant y avait fortement contribué) ;
- la moyenne des rémunérations des dirigeants des sociétés du même secteur d'activité n'était pas un référentiel pertinent dans la mesure où les sociétés comparées n'étaient pas similaires en termes de nombre de salariés, d'activité (la société concernée assurait le stockage des pièces à la différence des autres sociétés), de positionnement sur le marché (la société concernée était un fournisseur privilégié du secteur aéronautique tant civil que militaire), de niveau de résultat d'exploitation en valeur absolue et de ratio résultat d'exploitation/chiffres d'affaires.

En conséquence, la Cour administrative d'appel de Nantes a invalidé le redressement fiscal pratiqué par l'administration fiscale.

Prélèvement à la source : conclusions favorables des rapports

Commandés par le gouvernement avant l'été, trois rapports vantent les mérites du dispositif de prélèvement à la source. Un dispositif qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Le gouvernement vient de transmettre au Parle-

ment **3 rapports** commandés avant l'été sur la mise en œuvre du prélèvement à la source. Plusieurs enseignements sont à tirer de ces documents. Tout d'abord, selon leurs auteurs, la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019 ne



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

soulève pas de difficultés particulières pour les pouvoirs publics. Le risque principal étant lié à la mobilisation des collecteurs de l'impôt (principalement les entreprises) et leur capacité à être prêts pour l'échéance fixée.

✓ Par ailleurs, l'un des rapports relève que cette réforme suscite toujours, de la part des entreprises et des contribuables, **des craintes et des interrogations sur son bien-fondé**. Il est donc recommandé aux pouvoirs publics de profiter du report de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source pour communiquer davantage sur l'intérêt du dispositif, alléger les modalités et les règles de gestion pour les collecteurs et sécuriser le déploiement de la réforme dans son nouveau calendrier.

✓ Ensuite, quelques chiffres positifs ont été communiqués : **le coût de la réforme**, 1,2 milliard d'euros comme évoqué au début de l'été, serait finalement moins important que prévu. La charge financière serait comprise entre 310 et 420 mil-

lions d'euros pour les entreprises et de 140 millions d'euros pour les services de l'État. Sachant que 70 % de cette charge financière des entreprises correspondrait aux coûts de formation du personnel, de programmation des logiciels de paie et de communication auprès des salariés.

✓ Enfin, le rapport dédié à l'expérimentation du dispositif souligne **les bons résultats obtenus**. Dans une phase de test conduite entre juillet et septembre 2017, plus de 7 700 déclarations émises par les entreprises, déclaration sociale nominative et procédure PASRAU (*), ont été adressées à l'administration fiscale grâce à la participation de 537 collecteurs et 68 éditeurs de logiciels de paie. Après 3 mois de test, si de nombreuses anomalies et dysfonctionnements ont été détectés, la plupart ont été réglés.

(*) : PASRAU : Prélèvement à la source pour les revenus autres

Franchise en base de TVA : le dépassement des seuils de chiffre d'affaires

Les entreprises, dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas un certain seuil, bénéficient du mécanisme de la franchise en base de TVA, qui leur permet, en pratique d'être exonérées de TVA. Mais que se passe-t-il en cas de franchissement du seuil ?

Franchise en base de TVA : à quelle date votre prestation déjà ?

Seules les entreprises, dont le chiffre d'affaires de l'année précédente n'excède pas les seuils suivants, peuvent bénéficier de la franchise en base de TVA :

➔ 82 800 € (ou 91 000 € lorsque le chiffre d'affaires de l'année N-2 n'a pas excédé 82 800 €), si l'entreprise exerce une activité de vente de marchandises, de vente de denrées à consommer sur

place ou à emporter ou de fourniture de logement,

➔ 33 200 € (ou 35 200 € lorsque le chiffre d'affaires de l'année N-2 n'a pas excédé 33 200 €), si l'entreprise exerce une activité de prestations de services.

En cas de dépassement des seuils, la franchise pourra être maintenue :

➔ **l'année du dépassement**, si le chiffre d'affaires n'excède pas 91 000 € ou 35 200 € (selon l'activité exercée) ;

➔ **l'année suivant celle du dépassement (N+1)**, si le chiffre d'affaires de l'année N-1 est compris entre 82 800 € et 91 000 € ou entre 33 200 € et 35 200 € (selon l'activité exercée),



si le chiffre d'affaires de l'année N-2 n'excède pas 82 800 € ou 33 200 € (selon l'activité exercée) et si le chiffre d'affaires de l'année en cours n'excède pas 91 000 € ou 35 200 € (selon l'activité exercée).

En revanche, si les seuils majorés de 91 000 € ou 35 200 sont dépassés en cours d'année (N), l'entreprise **perd le bénéfice de la franchise en base** dès le 1^{er} jour du mois au cours duquel le seuil a été franchi.

C'est précisément ce qui vient d'être rappelé à une entreprise spécialisée dans le conseil aux médias.

En l'occurrence, cette entreprise a dépassé le seuil majoré de chiffre d'affaires un 19 octobre. Suite à un contrôle fiscal, l'administration lui a rappelé

qu'elle avait perdu le bénéfice de la franchise en base à compter du 1^{er} octobre : les sommes encaissées pour des prestations de services réalisées après cette date devaient donc être soumises à TVA.

Certes, répond l'entreprise qui, pour autant, refuse de soumettre à la TVA les sommes, encaissées après le 1^{er} octobre, mais pour des prestations qui ont été réalisées avant cette date, et pour lesquelles elle réclame le maintien de la franchise TVA.

Mais encore faut-il prouver que la prestation a été réalisée avant le 1^{er} octobre, rappelle l'administration... et confirme le juge : sans preuve que les sommes encaissées correspondent à une prestation de services exécutée avant le 1^{er} octobre, le redressement fiscal est confirmé.

Grandes entreprises : une nouvelle contribution en projet

Les grandes entreprises pourraient bientôt être assujetties à une nouvelle contribution assise sur l'impôt sur les sociétés.

Présenté il y a quelques jours, le projet de loi de finances rectificative pour 2017 prévoit d'instaurer une contribution exceptionnelle additionnelle à l'impôt sur les sociétés (IS) à la charge des sociétés réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 1 milliard d'euros.

Cette contribution serait calculée sur la base de la cotisation d'IS (nette des réductions et crédits d'impôt et des créances fiscales de toute nature) au taux de :

- 15 % pour les entreprises réalisant entre 1 et 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
- 30 % de cette cotisation au-delà de 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

À noter : dans les groupes fiscaux, le seuil de chiffre d'affaires est apprécié en cumulant les chiffres d'affaires de toutes les sociétés du groupe.

Selon le Gouvernement, cette contribution n'a vocation à s'appliquer qu'une seule fois, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2017 jusqu'au 30 décembre 2018.

S'agissant de ses modalités de paiement, la contribution devrait être liquidée avec le solde de l'impôt sur les sociétés. Toutefois, elle devrait donner lieu à un versement d'acompte, correspondant à 95 % de son montant, au moment du paiement du dernier acompte d'impôt sur les sociétés de l'exercice ou de la période d'imposition.

À titre dérogatoire, les entreprises clôturant leur exercice le 31 décembre 2017 auraient l'obligation de s'acquitter de l'acompte de contribution exceptionnelle au plus tard le 20 décembre 2017.

À savoir : cette contribution exceptionnelle est mise en place afin de compenser les remboursements qui devront être effectués au profit des entreprises suite à la décision d'inconstitutionnalité de la contribution de 3 % sur les revenus distribués.



Litiges bailleur / locataire : suspendre le paiement des loyers n'est pas la bonne solution

Un locataire ne peut pas se faire justice lui-même en suspendant le paiement des loyers au motif que le bailleur n'a pas réalisé des travaux dans le logement.

Après s'être plaints à plusieurs reprises auprès de leur bailleur de désordres affectant le logement loué, des locataires avaient décidé d'autorité d'interrompre le règlement des loyers. Faute d'avoir rempli leurs obligations, le bailleur leur avait alors délivré un commandement de payer visant la clause résolutoire du bail. (Pour rappel, une clause résolutoire est une clause qui prévoit la résiliation automatique d'un contrat en cas d'inexécution partielle ou totale d'une obligation comme précisément le paiement d'un loyer).

À leur tour, les locataires s'étaient opposés à ce commandement de payer et avaient demandé la condamnation du bailleur à effectuer les travaux

nécessaires à la remise en état du logement.

Saisie de cette affaire, la Cour de cassation a rejeté la demande des locataires au motif qu'ils ne pouvaient pas suspendre le paiement des loyers sans demander préalablement en justice l'autorisation de les consigner. Car une suspension de paiement ne peut pas être justifiée par le seul fait que le bailleur n'était pas en mesure d'assurer la jouissance paisible de leur logement.

À savoir : le locataire ne peut s'abstenir de payer son loyer que dans certains cas très limités. Il peut s'agir, par exemple, de la situation dans laquelle il est dans l'impossibilité absolue d'utiliser les lieux ou de les utiliser conformément à la destination prévue par le bail (insalubrité, dégâts des eaux, système électrique défaillant...).

Professions libérales : exercer en société

Nombre de professionnels libéraux exercent leur activité sous la forme d'une entreprise individuelle. Très simple et peu formaliste, ce statut présente néanmoins des inconvénients (risques sur le patrimoine privé, frein au développement du cabinet, transmission difficile...) qui conduisent un certain nombre d'entre eux à vouloir passer en société. Mais quelle forme de société choisir ? En fait, le choix dépend de la façon dont le professionnel souhaite travailler (seul ou à plusieurs, partage des seuls moyens ou aussi des bénéfices, ouverture du capital à des personnes extérieures à la société...), mais également et surtout selon que la profession qu'il exerce est réglementée ou non.

Les sociétés de droit commun

Les professionnels libéraux qui exercent une profession non réglementée peuvent constituer toute forme traditionnelle de sociétés.

Les professionnels libéraux qui exercent une profession non réglementée peuvent constituer toute forme traditionnelle de sociétés, y compris unipersonnelle. Ainsi, celui qui souhaite exercer seul peut opter pour l'**EUURL** (Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) ou pour la **Sasu** (société par actions simplifiée unipersonnelle). Ces deux formes présentent en particulier l'avantage de protéger le patrimoine personnel de l'intéressé des convoitises de ses créanciers professionnels. Le choix en faveur



de la Sasu permettant de surcroît à son dirigeant d'être soumis au régime social des salariés.

Les professionnels qui souhaitent s'associer peuvent, quant à eux, choisir **la SARL, la SAS** ou encore **la société anonyme**. La SA et la SAS permettant souvent une plus importante mobilisation de capitaux, ce qui est rarement nécessaire pour les activités libérales. Aucune particularité n'est à signaler en la matière, les sociétés ainsi constituées relevant des règles relatives à la forme choisie.

Sauf autorisation par la réglementation propre à chaque profession, **ces formes classiques de société ne sont pas ouvertes aux professions libérales réglementées**. Rappelons si besoin, que les professions réglementées sont celles qui sont régies par des conditions de diplôme et d'inscription et qui sont assujetties à des règles déontologiques et d'exercice. Il s'agit :

- ➔ des professions de santé (chirurgiens-dentistes, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, médecins, vétérinaires...),
- ➔ des professions du droit (avocats, commissaires-priseurs judiciaires, greffiers de tribunal de commerce, huissiers de justice, notaires...)
- ➔ des professions du chiffre (experts-comptables, commissaires aux comptes)
- ➔ certaines professions techniques (architectes, géomètres-experts...).

Toutefois, et c'est une nouveauté introduite par la fameuse loi « Macron » du 6 août 2015, les professionnels exerçant une profession juridique ou judiciaire sont désormais autorisés à constituer des sociétés commerciales de droit commun (SARL, SAS, SA), à l'exception de celles conférant la qualité de commerçant aux associés (sociétés en nom collectif, sociétés en commandite). Leur capital étant ouvert à toute personne exerçant une profession juridique ou judiciaire. Une contrainte à respecter : la société ainsi créée doit comprendre, parmi les associés, au moins un professionnel remplissant les conditions requises pour exercer l'activité. Ainsi, par exemple, une SARL d'avocats doit comprendre au moins un

avocat parmi ses associés. Le régime juridique, fiscal et social de ces sociétés correspond à celui de la forme sociale choisie tout en obéissant également aux règles spécifiques de la profession considérée.

Les sociétés propres aux professions réglementées

Les professionnels libéraux qui exercent une profession réglementée doivent opter pour l'une des formes de société qui leur sont dédiées.

Lorsqu'ils exercent une profession réglementée, les professionnels libéraux disposent d'un choix de forme de sociétés limité. En effet, exception faite des formes classiques qui, on l'a dit, peuvent parfois être adoptées par certaines professions réglementées, ils doivent opter pour l'une des formes qui leur sont spécifiques.

La société civile professionnelle

La société civile professionnelle, plus connue sous le sigle de **SCP**, est une formule très répandue chez les libéraux. Spécialement prévue pour l'exercice en commun d'une profession libérale réglementée, elle doit comprendre au moins deux associés. Tous doivent être des personnes physiques qui réunissent les conditions requises (diplôme) pour exercer la profession concernée et qui sont tenues de l'exercer au sein de la société.

Dans une SCP, les associés partagent leurs honoraires. Toutefois, les statuts peuvent prévoir une répartition différente, par exemple en fonction de la participation détenue par chacun dans le capital.

Fiscalement, le résultat d'une SCP est imposé à l'impôt sur le revenu, les associés étant imposés personnellement sur leur quote-part de bénéfice dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux (BNC). Sachant que les associés peuvent décider d'opter pour une imposition des bénéfices à l'impôt sur les sociétés.

Au niveau social, les associés d'une SCP sont affiliés au régime des travailleurs non salariés.

Principal inconvénient de cette structure, la responsabilité financière des associés est lourde puisqu'**ils répondent indéfiniment des dettes de la société**. Ils



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

répondent également, avec la société, sur l'ensemble de leur patrimoine, des conséquences dommageables des actes professionnels qu'ils accomplissent.

La société d'exercice libéral

Les professionnels libéraux qui souhaitent exercer une profession réglementée à plusieurs au sein d'une même structure peuvent également opter pour la société d'exercice libéral (Sel). Il s'agit cette fois d'une société à forme commerciale qui peut revêtir celle d'une SARL (on parle alors de **Selarl**), d'une SAS (**Selas**), d'une société anonyme (**Selafa**) ou d'une société en commandite par actions (**Selca**).

Contrairement à la SCP, la Sel est une société de capitaux dans laquelle **la responsabilité financière des associés est limitée au montant de leurs apports**. Autre différence majeure, la Sel est une société ouverte pouvant accueillir des professionnels qui n'exercent pas dans la société et qui peuvent même, tout au moins pour certaines professions, en détenir la majorité du capital. Mais attention, les dirigeants sont obligatoirement des professionnels qui exercent au sein de la société.

La Sel est assujettie de plein droit à l'impôt sur les sociétés (sauf option, parfois possible, pour le régime fiscal des sociétés de personnes). Son résultat fiscal étant déterminé et imposé selon les règles applicables aux bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC).

Comme dans la SCP, les associés d'une Sel relèvent du régime social des travailleurs indépendants. Quant aux dirigeants, ils relèvent soit du régime des salariés soit de celui des indépendants selon la forme de la société.

À noter : *il existe aussi des sociétés de participations financières de professions libérales (SPFPL), mais qui ne sont pas des sociétés d'exercice. Il s'agit de sociétés holding des professions libérales réglementées qui ont pour objet principal la détention de parts ou d'actions de sociétés d'exercice libéral exerçant une même profession ou des professions différentes.*

La société pluri-professionnelle d'exercice

Depuis peu, les professionnels du droit et du chiffre (et seulement eux) peuvent se regrouper au sein de sociétés pluri-professionnelles d'exercice (**SPE**). Instaurée, là

encore, par la loi « Macron » du 6 août 2015, cette nouvelle forme de société offre ainsi aux avocats (y compris les avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation), commissaires-priseurs judiciaires, huissiers de justice, notaires, administrateurs et mandataires judiciaires, conseils en propriété industrielle et experts-comptables la faculté d'exercer en commun leur activité dans une même structure. Ce qui leur permet de proposer à leurs clients une gamme complète de prestations.

La SPE peut revêtir la forme d'une Sel, d'une société civile ou même d'une société commerciale (SARL, SAS, SA), mais pas celle d'une société conférant à ses membres la qualité de commerçant (société en nom collectif, société en commandite). Elle doit comprendre, parmi les associés, au moins un membre de chacune des professions qu'elle exerce. Et la totalité de son capital et des droits de vote doit être détenu par des professionnels exerçant l'une des professions exercées en commun.

La société civile de moyens

La société civile de moyens (**SCM**) a pour objet, comme son nom l'indique, de mettre en commun, non pas l'activité, mais des moyens utiles à l'exercice de la profession (locaux, matériel, secrétariat, documentation...). Elle permet donc de partager les frais de fonctionnement entre les associés. Mais il n'y a ici ni partage des bénéfices (ou des pertes) ni clientèle commune, **les associés restent juridiquement indépendants**. En principe, elle peut être constituée librement par tout professionnel libéral, quelle que soit sa profession.

La société interprofessionnelle de soins ambulatoires

Les professions médicales, les auxiliaires médicaux et les pharmaciens peuvent créer des sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoires (**Sisa**) qui leur permettent de mettre en commun leurs moyens en vue d'exercer ensemble certaines activités.

À savoir : *plutôt qu'une société, l'exercice en commun d'une profession libérale peut prendre la forme d'une simple « association » dans laquelle, par exemple, les moyens, les dépenses et les honoraires individuellement perçus sont mis en commun, mais où chacun exerce sous sa propre responsabilité.*



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Facturation électronique des marchés publics : du nouveau

À compter du 1^{er} janvier 2018, les entreprises de taille intermédiaire devront adresser des factures dématérialisées aux acheteurs publics.

Dans 2 ans, toutes les entreprises titulaires d'un marché public devront transmettre leurs factures sous forme électronique à l'État, aux collectivités territoriales et aux établissements publics.

Mais pour l'heure, cette obligation s'impose déjà aux grandes entreprises, qui emploient plus de 5 000 salariés.

À compter du 1^{er} janvier 2018, ce sera au tour des entreprises de taille intermédiaire (ETI) de dématérialiser leurs factures à destination des acheteurs publics. Sont ainsi concernées les entreprises qui emploient entre 250 et 5 000 salariés.

À noter : à compter du 1^{er} janvier 2019, cette obligation s'étendra aux petites et moyennes entreprises (PME). Puis, à partir du 1^{er} janvier

2020, elle s'appliquera également aux très petites entreprises (TPE).

Depuis juillet 2016, l'agence pour l'informatique financière de l'État (AIFE) a mis gratuitement à disposition des entreprises, des collectivités locales et des établissements publics, un portail de facturation, baptisé « Chorus Pro », qui permet le dépôt, la transmission et la réception des factures électroniques.

Un outil qui a, très vite, été mis à profit au-delà des impératifs fixés puisque 85 % des entreprises ayant émis une facture via Chorus Pro sont des PME ou des ETI, pourtant non encore soumises à l'obligation. Par ailleurs, plus de 3 mois après l'entrée en vigueur de l'obligation de facturation électronique pour les grandes entreprises et les personnes publiques, plus d'un million de factures dématérialisées ont été adressées aux collectivités publiques. La dématérialisation de la facturation des marchés publics semble donc en très bonne voie !

Démarches successorales : des simplifications

Pour accepter ou renoncer à une succession, les héritiers peuvent désormais s'adresser à un notaire.

Depuis le 1^{er} novembre 2017, il est plus simple de réaliser certaines démarches s'agissant des successions. En effet, grâce à la loi du 18 novembre 2016 dite de « modernisation de la justice du XXI^e siècle », les héritiers qui souhaitent accepter une succession à concurrence de l'actif net peuvent désormais faire connaître leur choix **auprès d'un notaire**. Auparavant, seule une déclaration faite auprès du greffe du tribunal de grande instance du lieu d'ouverture de la suc-

cession était possible. Il est à noter toutefois que le greffe du tribunal de grande instance recueille toujours les demandes d'acceptation ou de renonciation des héritiers.

Précision : l'acceptation à concurrence de l'actif net consiste pour un héritier à accepter la succession sans avoir à payer les dettes qui dépasseraient la valeur de l'héritage qu'il recueille.

Même mesure de simplification en ce qui concerne la renonciation à succession. Là encore, l'héritier peut s'adresser directement au notaire sans passer par la case tribunal.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

CDD et Intérim : négociation possible au niveau de la branche

La réforme du Code du travail permet à une convention collective de déterminer certaines règles relatives au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de mission.

Un accord de branche étendu peut désormais déroger à certaines dispositions du Code du travail applicables aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.

Ainsi, un tel accord peut fixer les règles relatives à la durée totale du contrat à durée déterminée et du contrat de mission, au nombre maximal de leurs renouvellements et au délai de carence entre 2 contrats portant sur le même poste.

En l'absence de dispositions sur ces sujets dans la convention collective, ce sont les règles du Code du travail qui s'appliquent. Sachant que les récentes ordonnances réformant le Code du travail ne les ont pas modifiées.

À savoir : *l'employeur qui ne respecte pas les règles de la convention collective étendue portant sur la durée maximale du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission, le nombre de renouvellements possibles et le calcul du délai de carence entre 2 contrats encourt une amende de 3 750 €.*

La contribution sur les revenus distribués ne s'applique plus !

Le Conseil constitutionnel vient de juger que la contribution sur les revenus distribués est inconstitutionnelle.

Le Conseil constitutionnel vient de juger que la contribution sur les revenus distribués est contraire à la constitution. Cette décision est dans la lignée de celle qu'avait rendue la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) le 17 mai 2017. La CJUE avait, en effet, considéré que la contribution était contraire au droit communautaire.

Rappel : *la contribution sur les revenus distribués de 3 % s'applique aux dividendes et aux sommes réputées distribuées par des sociétés qui n'ont pas la qualité de PME. Une exonération est prévue pour les distributions à l'intérieur d'un groupe fiscal.*

Cette décision a pris effet le jour de sa publication au Journal officiel, soit le 8 octobre dernier. Les distributions mises en paiement depuis cette date ne sont donc plus soumises à la contribution.

Par ailleurs, la déclaration d'inconstitutionnalité s'applique aux affaires non encore jugées à cette date.

À noter : *le projet de loi de finances pour 2018 prévoit la suppression de la contribution sur les revenus distribués pour les sommes mises en paiement à compter du 1^{er} janvier 2018.*

Une nouvelle obligation d'information pour l'employeur

L'employeur doit, chaque année, informer ses salariés de la disponibilité, sur le site Internet du ministère du Travail, des adresses des syndicats représentatifs.

La réforme du Code du travail a instauré une nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur. Une obligation qui s'impose à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Ainsi, chaque année, l'employeur doit informer ses salariés de la disponibilité, sur le site Internet du minis-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

tère du Travail, des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève son entreprise.

L'employeur choisit librement le moyen par lequel il communique cette information : courriel, affichage dans l'entreprise, message sur l'Intranet de l'entreprise, annexe au bulletin de paie...

Précision : cette obligation est entrée en vigueur le 24 septembre 2017.

La liste des Sofica 2017 est connue

Les particuliers ont jusqu'au 31 décembre 2017 pour investir dans l'une des onze Sofica agréées en 2017 pour des investissements en 2018.

Le centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a récemment dévoilé la liste des Sofica (sociétés pour le financement de l'industrie cinématographique ou de l'audiovisuelle) agréées par les pouvoirs publics pour la collecte 2017. En tout, ce sont 11 sociétés qui pourront investir une enveloppe globale de 63,07 millions d'euros. Cette dernière pourra être collectée auprès des particuliers jusqu'au 31 décembre 2017.

Rappelons qu'un particulier qui investit dans une Sofica peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu égale à 30 % des sommes effectivement versées au titre des souscriptions au cours de l'année d'imposition, retenues dans la double limite de 25 % du revenu net global et de 18 000 €, soit une réduction maximale de 5 400 €. Le taux de cette réduction pouvant être porté à 36 % ou 48 % (soit une réduction maximale de 6 480 € ou de 8 640 €) lorsque la société bénéficiaire des versements s'engage notamment à réaliser au moins 10 % de ses investissements directement dans le capital de sociétés de réalisation avant le 31 décembre de l'année suivant celle de la souscription.

Plus de 73 000 associations ont été créées l'année dernière

Les créations d'associations interviennent principalement dans les domaines culturel et sportif.

Entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017, 73 320 associations ont vu le jour. Au cours des 4 dernières années, la création de nouvelles structures est donc répartie à la hausse avec une moyenne de 73 000 associations. Un chiffre encourageant si on le compare à la moyenne des 4 années précédentes (2009-2013) qui s'établissait à 67 300 par an.

Presque un quart des inscriptions de nouvelles associations au Journal officiel concerne la culture et la pratique d'activités culturelles et artistiques (22,2 % des inscriptions). Les associations proposant des activités sportives (15,3 %) et les clubs de loisirs (9,2 %) complètent ce trio de tête.

La dynamique de créations d'associations est la plus forte dans les régions du sud de la France : Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse. Elle est, à l'inverse, la plus faible en Normandie, dans les Hauts-de-France, dans le Grand Est, dans les Pays de la Loire, en Centre-Val de Loire et en Bourgogne-Franche-Comté.

Toutefois, le nombre de création d'associations ne présume pas du dynamisme du tissu associatif. En effet, des associations peuvent être créées mais ne pas être actives. En France, on estime qu'il y a environ 1,3 million d'associations actives.

	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.