

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**

MAI 2018

N° 621



AGENDA

Pages 3, 4 et 5



SOCIAL

Rupture d'un commun accord = rupture conventionnelle !

Page 6

Simplification du télétravail en entreprise

Page 6

Grève des transports : comment y faire face dans les entreprises ?

Pages 7 et 8

Recrutement : le retour des emplois francs

Pages 8 et 9

Les détails des « accords de performance collective »

Page 9



FISCALITÉ

Comprendre le rescrit fiscal

Pages 10 à 12

Fraude fiscale : les nouvelles sanctions envisagées

Pages 12 et 13

Prolongation de deux ans du suramortissement des véhicules utilitaires et des poids-lourds

Page 13



JURIDIQUE

Le point sur les pénalités de retard

Pages 14 et 15

Cautionnement d'une société vis-a-vis des dettes des sociétés absorbées

Pages 15 et 16

Le devoir de conseil des commerçants

Page 16



EN BREF

Page 17 à 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 621 Mai 2018. 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 : mai 2018

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.

• Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations d'avril 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'avril 2018.

• 3 mai 2018

Dépôt des principales déclarations professionnelles annuelles.

Le cas échéant, déclaration n°1447-M relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Télédéclaration n° 1330-CVAE relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (report jusqu'au 18 mai).

Télédéclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2017 et télèglement de l'impôt correspondant.

Titulaires de bénéfices non commerciaux relevant du régime micro-BNC : option pour le régime de la déclaration contrôlée au titre de 2017.

Redevables de la TVA soumis au régime simplifié dont l'exercice clôture au 31 décembre 2017 : télédéclaration annuelle de régularisation de TVA (CA 12).

Sociétés civiles immobilières non soumises à l'impôt sur les sociétés : déclaration de résultats de 2017 sur l'imprimé n°2072 et ses annexes (report jusqu'au 18 mai).

Sociétés civiles de moyens : télétransmission de la déclaration de résultats n° 2036 et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

Entreprises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2017 et entreprises à l'IR locataires de locaux commerciaux ou professionnels : télétransmission de la déclaration Decloyer (report jusqu'au 18 mai).

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'ayant clos aucun exercice en 2017 ou ayant clos leur exercice le 31 décembre 2017 : télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

Télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices agricoles (BA) et de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés d'après un régime réel, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2017 (report jusqu'au 18 mai).

• 5 mai 2018

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'avril 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018 versés au plus tard le 30 avril 2018.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2018 versés entre le 11 et le 30 avril 2018.

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 mai sur demande).

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

Déclaration annuelle des honoraires, commissions et courtages versés en 2017 (DADS, imprimé n°2460, DADS 2 ou DSN).

• 15 mai 2018

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN d'avril 2018.

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN d'avril 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018.

Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN d'avril 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018 versés au plus tard le 10 mai 2018 et DSN d'avril 2018 sur les salaires d'avril 2018 versés entre le 11 et le 31 mai 2018.

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'avril 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018 versés entre le 1^{er} et le 20 mai 2018 et DSN d'avril 2018 sur les salaires d'avril 2018 versés entre le 21 et le 31 mai 2018.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2017, le 31 janvier 2018, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de l'année 2017 : télèrèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

Sociétés possédant des immeubles en France : déclaration spéciale n° 2746 (en double exemplaire) et paiement de la taxe annuelle de 3 %.

Sociétés dont le chiffre d'affaires 2017 excède 19 M€ : télédéclaration et paiement par virement bancaire de la contribution sociale de solidarité 2018 (C3S).



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Assujettis à la TVA ayant réalisé 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 avril 2018.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en avril 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leur impôt sur le revenu : paiement du deuxième tiers d'impôt sur le revenu de 2017 (report au 20 mai en cas de paiement en ligne).

• 17 mai 2018

Date limite de dépôt de la déclaration (papier) d'ensemble des revenus 2017 et du patrimoine immobilier lorsqu'il est compris entre 1,3 M€ et 2,57 M€.

• 18 mai 2018

Travailleurs indépendants : dépôt du formulaire papier de la déclaration sociale des indépendants (DSI).

• 22 mai 2018

Date limite de dépôt par Internet de la déclaration des revenus 2017 pour les contribuables résidant dans les départements numérotés de 01 à 19.

29 mai 2018

Date limite de dépôt par Internet de la déclaration des revenus 2017 pour les contribuables résidant dans les départements numérotés de 20 à 49.

31 mai 2018

Entreprises appliquant la participation dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2017 : versement des sommes attribuées au titre de la participation 2017 aux salariés qui optent pour le versement immédiat.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2018 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).

Date limite pour la première adhésion à un Centre de gestion agréé (commerçants, artisans, industriels) ou à une Association agréée (professions libérales) pour bénéficier des avantages fiscaux au titre de 2018 (entreprises clôturant leur exercice au 31 décembre).

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018 versés entre le 21 et le 31 mai 2018.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Rupture d'un commun accord = rupture conventionnelle !

Pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée d'un commun accord, il faut respecter la procédure légale de rupture conventionnelle homologuée.

Depuis 2008, employeur et salarié peuvent rompre un contrat de travail à durée indéterminée, d'un commun accord, dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée. À cet effet, ils signent une convention de rupture qu'ils soumettent ensuite pour homologation à la Direccte.

Et la Cour de cassation vient de rappeler que toute rupture d'un commun accord d'un contrat à durée indéterminée doit prendre la forme d'une rupture conventionnelle homologuée, sous peine d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, une salariée avait, en présence de son employeur, rédigé et signé une lettre dans laquelle il était fait état de la rupture de son contrat de travail « d'un commun accord ».

Pour la cour d'appel, la lettre rédigée par la salariée concrétisait non pas une démission, comme le prétendait l'employeur, mais bien une rupture amiable du contrat de travail. Les juges ont constaté que cette rupture n'avait pas été formalisée dans le cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée et en ont déduit qu'elle devait être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une solution confirmée par la Cour de cassation.

Simplification du télétravail en entreprise

En l'absence d'accord collectif ou de charte en la matière, le télétravail peut être mis en place par un simple accord entre employeur et salarié.

En réformant le Code du travail, le gouvernement a facilité le recours au télétravail en entreprise. En effet, auparavant, la mise en œuvre de ce dispositif devait obligatoirement être formalisée au sein du contrat de travail du salarié.

Désormais, le recours au télétravail peut être prévu par un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. Et cet accord ou cette charte doit fixer les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution, et celles permettant d'y mettre fin, les modalités d'acceptation par les salariés des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités du contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail des employés ainsi que les plages

horaires durant lesquelles ils peuvent habituellement être contactés par leur employeur.

À noter : même si cela est fortement conseillé, le recours au télétravail n'a plus à être mentionné dans le contrat de travail du salarié.

Et afin de ne pas pénaliser les entreprises qui ne disposent ni d'un accord collectif ni d'une charte sur le télétravail, il était initialement prévu que, d'un commun accord, employeur et salarié puissent y recourir de manière occasionnelle. En finalisant la réforme du Code du travail, le gouvernement est allé plus loin. Ainsi, en l'absence d'accord ou de charte en la matière, employeur et salarié peuvent convenir de mettre en place le télétravail de façon occasionnelle, mais également de manière régulière.

Précision : l'accord entre l'employeur et le salarié peut être formalisé par tout moyen (par mail, par exemple).



Recrutement : le retour des emplois francs

Depuis le 1^{er} avril 2018, l'employeur qui recrute, dans le cadre d'un emploi franc, un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville peut bénéficier d'une aide financière allant jusqu'à 15 000 € sur 3 ans.

Créés en 2013, les emplois francs visaient à octroyer une aide financière à l'employeur qui embauchait un jeune de moins de 30 ans résidant dans une zone urbaine sensible. Ce dispositif, à l'origine prévu pour 3 ans, avait toutefois pris fin en juillet 2015 à défaut d'avoir eu le succès escompté. En effet, fin 2014, seuls 250 jeunes avaient été embauchés en emploi franc alors que le gouvernement en attendait au moins 2 000 juste pour la première année.

Les emplois francs ont récemment fait leur retour dans une nouvelle formule qui n'est plus réservée aux jeunes, mais qui est ouverte à tout demandeur d'emploi. Ils sont ainsi remis en place, à titre expérimental, pour les contrats de travail conclus entre **le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019**. Le gouvernement ayant budgétisé 20 000 emplois francs sur l'année 2018.

Recruter un salarié résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville

Peut bénéficier de l'aide financière associée aux emplois francs l'employeur qui embauche un demandeur d'emploi domicilié dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En pratique, ce salarié doit résider dans l'un des quartiers dont la liste est fixée par arrêté. Sont visés **près de 200 quartiers** situés dans les départements du Nord, du Maine-et-Loire, du Vaucluse et des Bouches-du-Rhône ainsi qu'en Île-de-France (Seine-et-Marne, Essonne, Seine-Saint-

Denis et Val-d'Oise).

Il est possible de vérifier que le candidat réside dans un quartier éligible aux emplois francs en renseignant son adresse sur le site Internet du Système d'information géographique de la politique de la ville.

L'embauche du salarié doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois. Sachant que ce contrat peut être à temps plein ou à temps partiel.

À savoir : la personne engagée dans le cadre d'un emploi franc ne doit pas avoir fait partie de l'effectif de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date de son embauche.

Une aide maximale de 15 000 € sur 3 ans

L'aide financière s'élevé, pour un emploi à temps complet :

- à 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée ;
- à 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.

Précision : le montant de l'aide est proratisé selon la durée du contrat de travail au cours de l'année civile et lorsque l'emploi est à temps partiel.

Pour avoir droit à cette aide, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- ✓ ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche en emploi franc, à un licenciement économique sur le poste à pourvoir ;
- ✓ être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement en matière fiscale et au regard des cotisations et contributions sociales.

Enfin, le bénéfice de l'aide est subordonné au



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise pendant 6 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Une demande d'aide auprès de Pôle emploi

L'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 2 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

L'aide est versée tous les semestres sous réserve

que l'employeur transmette à Pôle emploi une attestation justifiant la présence dans ses effectifs du salarié recruté en emploi franc.

Attention : *l'employeur qui ne produit pas cette attestation de présence dans les 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat de travail perd définitivement le bénéfice de l'aide pour cette période. S'il ne la transmet pas dans les 4 mois suivant cette échéance, l'employeur perd définitivement le droit au versement de l'aide.*

Grève des transports : comment y faire face dans les entreprises ?

Comment réagir face aux retards et absences des salariés liés à la grève dans les transports en commun ?

En raison du profond désaccord entre le gouvernement et les salariés de la SNCF quant à la réforme du groupe ferroviaire, les syndicats ont récemment déposé un préavis de grève. Un mouvement social qui a débuté par de fortes perturbations le 3 avril et qui, selon le calendrier dévoilé sur le site Internet de la SNCF, devrait s'étendre jusqu'au 28 juin à raison de 2 jours de grève suivis de 3 jours travaillés. De quoi perturber le bon fonctionnement des entreprises... En effet, il est fort probable que la diminution, voire l'interruption du trafic ferroviaire, ne permette pas aux salariés d'embaucher à l'heure prévue ou même de se rendre jusqu'aux portes de l'entreprise. Alors comment gérer ces retards et absences et quelles solutions mettre en place pour éviter la désorganisation de l'entreprise ?

Des heures de travail perdues non rémunérées

Le Code du travail ne prévoit pas de règles spéci-

fiques en cas de retard ou d'absence liés à une grève dans les transports en commun. Et, en pratique, dès lors que vos salariés vous préviennent de leur retard ou de leur absence pour ce motif, vous ne pouvez pas, en principe, les sanctionner.

S'agissant de la rémunération, elle n'est pas due pour les heures de travail perdues par les salariés suite à des retards ou des absences causés par la grève dans les transports en commun, sauf si votre convention collective ou le règlement intérieur de l'entreprise en dispose autrement.

Conseil : *pour éviter à vos salariés de subir une perte de rémunération trop importante, vous pouvez leur permettre de récupérer les heures de travail perdues ou bien, avec leur accord, décider de les compenser par des jours de congés payés ou des jours de RTT.*

Des solutions pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise

Plusieurs solutions s'offrent à vous pour limiter les retards et les absences liés à la perturbation du



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

trafic ferroviaire, et donc assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

➤ Tout d'abord, vous avez la possibilité **d'assouplir les horaires collectifs de travail**, c'est-à-dire de permettre à vos salariés d'embaucher plus tard ou de quitter le travail plus tôt ou bien, lorsque cela est possible, d'instaurer temporairement des plages horaires variables de travail.

➤ Autre alternative, vous pouvez, d'un commun accord avec vos salariés, **recourir au télétravail**.

Ils pourront ainsi travailler depuis leur domicile ou dans un espace de coworking. La mise en place de ce dispositif ayant été simplifiée par les ordonnances réformant le Code du travail, un simple mail entre votre salarié et vous suffit à formaliser cet accord.

➤ Enfin, n'hésitez pas à inciter vos salariés à **utiliser le covoiturage** pour se rendre au travail soit en s'organisant entre collègues, soit en passant par une plate-forme qui met en relation les conducteurs et les passagers.

Les détails des « accords de performance collective »

Le gouvernement a apporté les dernières touches aux règles relatives à l'information et au licenciement des salariés dans le cadre d'un accord de compétitivité.

Depuis le 24 septembre dernier, employeur et syndicats ont la possibilité de conclure un accord d'entreprise visant à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, à préserver ou à développer l'emploi. Désormais baptisé « **accord de performance collective** », ce dispositif permet **d'aménager la durée du travail et/ou la rémunération des salariés et/ou de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**. Récemment, le gouvernement est venu préciser les modalités pratiques d'application de cet accord.

À savoir : ces nouvelles règles entreront en vigueur lors de la publication de la loi ratifiant les ordonnances réformant le Code du travail.

Information des salariés : elle devra être complète et datée

Une fois l'accord de performance collective conclu avec les syndicats, l'employeur doit informer les salariés de son existence et de son contenu. Une infor-

mation qui devra également faire état du droit accordé à chaque salarié d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail. Pour ce faire, l'employeur pourra procéder par tout moyen permettant de connaître avec certitude et précision la date à laquelle les salariés ont été informés. Et il conviendra de ne pas négliger cette formalité, car c'est à compter de cette date que débutera le délai d'un mois dont dispose les salariés pour refuser l'application de l'accord de performance collective.

Licenciement des salariés : la procédure devra être engagée dans les 2 mois

Lorsqu'un salarié notifie par écrit son refus de se voir appliquer un accord de performance collective, l'employeur est autorisé à engager une procédure de licenciement. Mais attention, cette procédure devra débuter dans les 2 mois suivant le refus du salarié. Sachant que ce licenciement sera considéré comme ayant une cause réelle et sérieuse.

Rappel : l'employeur doit respecter les règles de la procédure de licenciement pour motif personnel en particulier celles liées à l'entretien préalable et à l'indemnité de licenciement.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Comprendre le rescrit fiscal

En cas de doute, tout contribuable, particulier ou professionnel, peut interroger l'administration sur l'application d'une règle fiscale au regard de sa situation de fait. Présentation de cette procédure dite du « rescrit fiscal » qui permet de limiter les risques de redressement en obtenant une prise de position de l'administration.

Champ d'application

Le rescrit fiscal peut en principe porter sur tous les impôts et tous les textes fiscaux.

La demande de rescrit peut porter sur tous les impôts, droits et taxes prévus par le Code général des impôts, à l'exception des taxes parafiscales. Elle peut concerner l'assiette, le taux, la liquidation ou encore les règles de prescription de l'impôt et porter sur tous les textes fiscaux (convention internationale, loi, décret, interprétation administrative...).

Attention : *les tribunaux ont jugé, à plusieurs reprises, que l'interprétation administrative ne constituait pas un texte fiscal.*

Un contribuable peut, par exemple, demander à l'administration si sa situation lui permet de bénéficier d'un avantage fiscal (réduction, exonération, crédit d'impôt...) ou si, au regard de la nature de son activité, il doit être imposé dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou dans celle des bénéficiaires non commerciaux (BNC).

Formalisme, contenu et dépôt de la demande

La demande de rescrit doit respecter des règles de fond et de forme.

La demande de rescrit doit être formulée par écrit

et indiquer le nom (ou la raison sociale) et l'adresse du contribuable.

Le contribuable devant être de bonne foi, sa demande doit comporter une présentation précise, complète et sincère de sa situation de fait et distinguer, selon les dispositions concernées, les informations nécessaires à l'administration pour apprécier si les conditions requises par la loi sont ou non effectivement remplies. Le contribuable doit également préciser les dispositions légales qu'il souhaite appliquer.

Si la demande est incomplète, l'administration adresse au contribuable, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR), une demande de renseignements complémentaires. Ces éléments devant être transmis par le contribuable selon les mêmes modalités que celles prévues pour le dépôt de la demande initiale.

La demande du contribuable doit être transmise par LRAR ou faire l'objet d'un dépôt contre décharge. Elle doit être adressée à la direction du service auprès duquel le contribuable souscrit ses obligations déclaratives (selon l'objet de sa demande) ou aux services centraux de la direction générale des Finances publiques.

Si la demande est adressée à un service incompétent, celui-ci se charge de la transférer au service compétent et en informe le contribuable.

À savoir : *la bonne foi du contribuable ne sera pas retenue si ce dernier saisit de façon abusive, pour une même demande, plusieurs services, de façon simultanée ou successive, sans en informer expressément chacun d'entre eux, et ce afin d'obtenir plusieurs prises de position.*

Réponse de l'administration

L'administration fiscale est normalement tenue de répondre dans un délai de 3 mois.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

L'administration est normalement tenue de répondre dans un délai de 3 mois à la demande du contribuable. Ce délai commençant à courir à compter du jour de réception de cette demande par le service compétent.

Précision : *en cas de demande de renseignements complémentaires, le délai se décompte à partir du jour de réception de ces éléments.*

L'irrespect de ce délai n'est toutefois pas sanctionné. L'administration fiscale considère d'ailleurs que le défaut de réponse dans ce délai ne vaut pas accord tacite de sa part, seule une réponse expresse pouvant l'engager.

Important : *par exception, dans certains cas particuliers de rescrits limitativement prévus par la loi (exemples : crédit d'impôt recherche, jeunes entreprises innovantes, qualification fiscale de l'activité professionnelle...), l'absence de réponse de l'administration fiscale dans le délai qui lui est imparti vaut accord tacite de sa part. Ces rescrits dits « spécifiques » répondent aux mêmes conditions que celles exposées pour le rescrit général, sous réserve de quelques particularités.*

La réponse de l'administration doit donc être formelle. En pratique, elle prend la forme d'une réponse écrite et signée par un fonctionnaire qualifié pour engager l'administration, c'est-à-dire ayant au moins le grade de contrôleur.

Cette prise de position doit être suffisamment explicite, précise et non équivoque, et avoir été portée officiellement à la connaissance du contribuable.

Précision : *l'administration fiscale considère, sous certaines conditions, que ses courriels de réponse aux questions des contribuables peuvent constituer une prise de position formelle.*

Caractère opposable des rescrits

La prise de position formelle de l'administration lui est opposable.

Dès lors que les conditions posées sont satisfaites, la prise de position de l'administration fiscale lui est opposable. En d'autres termes, l'administration ne peut plus en principe procéder à un redressement ultérieur de l'imposition concernée en se fondant sur une position différente de celle prise dans le rescrit. Si tel est le cas, le contribuable peut en effet se prévaloir du rescrit pour contester les impositions supplémentaires ainsi mises à sa charge.

À noter : *l'administration n'est engagée qu'au regard du texte fiscal en fonction duquel elle a pris position.*

La prise de position de l'administration doit toutefois être antérieure à la date limite de déclaration de l'imposition contestée ou, à défaut d'obligation déclarative, à la date de mise en recouvrement de l'imposition primitive à laquelle est assimilée la liquidation spontanée de l'impôt (exemples : impôt sur les sociétés, TVA).

Exception : *pour les impôts locaux (sauf la CVAE), cette condition d'antériorité s'apprécie à la date du fait générateur de l'imposition.*

En outre, l'opposabilité de la réponse de l'administration ne joue que si le contribuable est de bonne foi. La situation de ce dernier doit donc être strictement identique à celle sur laquelle l'administration a pris position. Il doit, par ailleurs, s'être conformé à la solution admise par l'administration dans cette position et, le cas échéant, satisfaire aux conditions qui y sont énoncées. À défaut, le contribuable prend le risque de s'exposer, outre la mise en œuvre d'un redressement fiscal, à des pénalités pour manquement délibéré au taux de 40 %. Attention donc à l'effet pervers du rescrit !

La garantie offerte par le rescrit prend fin lorsque l'administration modifie sa position. Dans ce cas, ce changement ne vaut que pour l'avenir, et après information du contribuable. Il est également mis fin à la garantie lorsque la législation qui s'appliquait à la situation de fait du contribuable est modifiée ou lorsque cette situation elle-même évolue.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Le second examen

Si la réponse de l'administration n'est pas satisfaisante, le contribuable peut demander un second examen de sa demande.

Si la réponse de l'administration fiscale ne satisfait pas le contribuable, celui-ci peut demander un second examen de sa demande de rescrit et une nouvelle prise de position.

Précision : cette faculté de réexamen concerne le rescrit général et la plupart des rescrits spécifiques, notamment celui relatif au crédit d'impôt recherche.

Un second examen n'est toutefois possible que si le contribuable est de bonne foi et n'invoque aucun élément nouveau. La seconde demande doit donc être présentée dans les mêmes termes que la première.

À noter : le contribuable qui souhaite produire des éléments nouveaux doit déposer une nouvelle demande de rescrit.

Le contribuable doit déposer sa demande de second examen dans un délai de 2 mois à compter

de la date de réception de la réponse de l'administration à sa demande initiale. Elle doit être adressée au service des impôts à l'origine de la réponse initiale, selon les mêmes modalités que la première demande (LRAR ou dépôt contre décharge).

Cette fois, c'est une formation collégiale, comprenant des membres de l'administration fiscale, qui examine la demande. Elle y répond de façon définitive selon les mêmes règles et délais que ceux applicables à la demande initiale, décomptés à partir de la réception de la demande de réexamen. Étant précisé que le contribuable peut demander à être entendu par le collège, sous réserve de l'avoir expressément indiqué dans son courrier.

La nouvelle réponse de l'administration est notifiée au contribuable par LRAR, par le service ayant répondu à la demande initiale objet du second examen. Une nouvelle réponse qui ne pourra pas, quant à elle, faire l'objet d'une demande de réexamen.

La réponse initiale cesse alors de produire ses effets et seule la nouvelle réponse est opposable.

Fraude fiscale : les nouvelles sanctions envisagées

Pour lutter contre la fraude fiscale, le gouvernement entend continuer ses efforts, notamment en instaurant une publicité des sanctions.

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, vient de présenter un projet de loi visant à renforcer les moyens de lutte contre la fraude fiscale. Parmi les mesures envisagées, plusieurs concernent directement les professionnels.

De nouveaux moyens d'action

- **D'abord, une police fiscale serait créée.** Des officiers fiscaux judiciaires seraient ainsi affectés au ministère chargé du Budget. Ce service spécialisé agirait en complémentarité des moyens de la police judiciaire du ministère de l'Intérieur afin d'accroître les capacités d'enquête en cas de fraude fiscale.
- Par ailleurs, la **procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, dite de « plaider coupable », serait étendue à**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

la **fraude fiscale**, ce qui devrait permettre d'accélérer les procédures judiciaires. En effet, le fraudeur, s'il reconnaît ses torts, sera invité à accepter la peine proposée par le parquet et évitera donc un procès.

Un renforcement des sanctions

● Ensuite, une nouvelle sanction administrative verra le jour, consistant à **publier le nom des fraudeurs**. Cette publication des condamnations fiscales, également connue sous le nom anglo-

saxon de « name and shame », ne viserait toutefois que les cas les plus graves. Elle serait néanmoins obligatoire lors de condamnations pénales, sauf décision contraire du juge.

● Enfin, **les personnes qui participent, par leurs prestations de services**, à l'élaboration de montages frauduleux ou abusifs (cabinets d'avocats, sociétés de conseils...) **encourraient une amende**. Son montant serait au moins égal à 10 000 € et pourrait aller jusqu'à 50 % des honoraires tirés de la prestation fournie.

Prolongation de deux ans du suramortissement des véhicules utilitaires et des poids-lourds

Les véhicules utilitaires et les poids-lourds peu polluants acquis jusqu'au 31 décembre 2019 ouvrent droit à un suramortissement exceptionnel.

Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, quelle que soit leur forme et la nature de leur activité, ainsi que celles relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel et exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, qui acquièrent des véhicules utilitaires légers ou des poids-lourds peu polluants, affectés à leur activité, peuvent déduire de leur résultat imposable, en plus de l'amortissement classique, 40 % de la valeur d'origine de ces véhicules. On parle de « suramortissement ».

Rappel : le dispositif du suramortissement sur les biens industriels a pris fin le 14 avril 2017.

Sont visés, plus précisément, les véhicules (camions, bus, autocars, camionnettes...) dont le poids total autorisé en charge est supérieur ou

égal à 3,5 tonnes fonctionnant exclusivement au gaz naturel pour les véhicules (GNV), au gaz naturel liquéfié (GNL), au biométhane carburant (bioGNV ou bioGNL) ou au carburant ED95 composé d'un minimum de 90 % d'alcool éthylique d'origine agricole. **Les véhicules qui utilisent de façon alternative ou simultanée un autre type d'énergie sont exclus du dispositif.**

Bonne nouvelle ! Ce suramortissement exceptionnel, qui devait prendre fin au 31 décembre 2017, a été prolongé de 2 ans. Il s'applique donc jusqu'à fin 2019.

En pratique, la déduction est répartie de façon linéaire sur la durée normale d'utilisation du véhicule.

Attention : pour les véhicules pris en crédit-bail ou en location avec option d'achat avant le 1^{er} janvier 2018, la déduction est étalée sur 12 mois à compter de la mise en service du véhicule.



Le point sur les pénalités de retard

Lorsqu'une entreprise agit contre une autre entreprise en vue de recouvrer une facture impayée, elle est en droit de lui réclamer des pénalités de retard en plus du montant de sa créance. Le point sur les règles applicables en la matière.

L'obligation de prévoir des pénalités de retard

Les entreprises sont tenues de prévoir des pénalités de retard.

La loi (article L. 441-6 du Code de commerce) impose aux entreprises de prévoir des pénalités de retard à l'encontre de leurs clients professionnels. Les modalités d'application et le taux de ces pénalités devant être précisés dans leurs conditions générales de vente (CGV). Les factures doivent également mentionner le taux des pénalités de retard.

Attention : faute d'avoir prévu des pénalités de retard dans ses CGV, une entreprise est passible (théoriquement) d'une amende administrative pouvant atteindre 75 000 € pour une personne physique et 2 M€ s'il s'agit d'une société ! Et l'absence de mention du taux des pénalités de retard dans les factures constitue une infraction pénale qui peut être sanctionnée par une amende de 75 000 € pour une personne physique et de 375 000 € pour une société ; amende qui peut être portée à 50 % de la somme facturée ou qui aurait dû être facturée.

Les entreprises sont libres de fixer le taux des pénalités de retard. Seule obligation, ce taux ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux d'intérêt légal, soit à 2,67 % pour le premier semestre 2018 (0,89 % x 3). Un taux faible que les entreprises n'ont pas intérêt à retenir car il n'est pas très dissuasif pour leurs clients.

En pratique, elles ont donc intérêt à choisir un taux relativement élevé (par exemple 15 % ou 20 %) de façon à inciter leurs clients à payer leurs factures dans les délais.

À noter : tout retard de paiement donne lieu, en plus des pénalités de retard, au versement d'une indemnité forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement. Une indemnité qui doit également être mentionnée dans les CGV et sur les factures. Sachant que lorsque les frais de recouvrement sont supérieurs à 40 €, le créancier peut demander, sur justifications, une indemnisation complémentaire. L'indemnité forfaitaire et l'indemnité complémentaire ne peuvent pas être réclamées au débiteur qui fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'exigibilité des pénalités de retard

Les pénalités de retard sont dues de plein droit sans qu'un rappel soit nécessaire.

Les pénalités de retard sont exigibles à compter du jour qui suit la date de règlement indiquée sur la facture, sans qu'un rappel soit nécessaire.

En cas de retard de paiement, un fournisseur n'a donc pas besoin d'adresser une mise en demeure à son client pour faire courir les pénalités de retard car celles-ci courent automatiquement dès le jour suivant la date de règlement mentionnée sur la facture ou, à défaut de mention d'une date de règlement sur la facture, dès le 31^e jour suivant la date de réception de la marchandise ou d'exécution de la prestation.

Rappel : le délai convenu entre les parties pour régler les sommes dues ne peut dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Par dérogation, un délai maximal de 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier. Le règlement devant intervenir au plus tard dans les 30 jours suivant la date de réception des marchandises ou de l'exécution de la prestation lorsque la facture ne prévoit pas de délai de paiement.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Et les tribunaux (Cassation civile 3^e, 30 septembre 2015, n° 14-19249 ; Cassation commerciale, 22 novembre 2017, n° 16-19739 ; 20 décembre 2017, n° 16-25786) considèrent que les pénalités de retard sont dues de plein droit sans même qu'elles aient été prévues dans les conditions générales des contrats. Un fournisseur impayé peut donc demander et obtenir des pénalités de retard même s'il a oublié de les prévoir dans ses CGV. Dans ce cas, le taux des pénalités de retard qui s'applique est le taux de refinancement de la Banque centrale européenne (taux « refi ») majoré de 10 points, soit 10 % actuellement, le taux de refinancement de la BCE étant de 0 %.

Précision : le taux refi à appliquer pendant le premier semestre de l'année est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée et le taux à appliquer pendant le second semestre est celui en vigueur au 1^{er} juillet de l'année considérée.

Cette solution peut être transposée à l'hypothèse où le fournisseur n'a pas établi de conditions générales de vente. Il faut rappeler, en effet, que si la loi réglemente le contenu des conditions générales de vente et oblige les entreprises à les communiquer à tout acheteur de produits ou tout demandeur de prestations de services qui leur en fait la demande dans le cadre de leur activité professionnelle, elle ne les oblige pas, en revanche, à établir des conditions générales de vente.

Bien entendu, une entreprise n'est pas obligée de réclamer de pénalités de retard à ses clients.

Le calcul des pénalités de retard

Les pénalités de retard sont calculées sur le prix TTC figurant sur la facture.

L'assiette des pénalités de retard est constituée des sommes dues par l'acheteur. Les pénalités de retard doivent donc être calculées sur la base du prix toutes taxes comprises figurant sur la facture et non sur celle du prix hors taxes. Elles cessent d'être dues le jour où les sommes sont portées sur le compte du créancier, la loi prévoyant que « le règlement de la facture est réputé réalisé à la date à laquelle les fonds sont mis, par le client, à la disposition du bénéficiaire ou de son subrogé ».

Le montant des pénalités de retard est calculé au prorata du nombre de jours de retard de paiement.

Illustration : soit une facture relative à la fourniture de marchandises d'un montant de 15 000 € TTC émise le 15 février 2018 et payable au plus tard le 15 avril 2018. Le taux des pénalités de retard mentionné sur la facture est de 15 %. Le client ne règle sa facture que le 15 mai 2018, soit 30 jours après l'échéance prévue. Le vendeur est en droit de lui réclamer des pénalités de retard pour la période courant du 16 avril au 15 mai 2018. Le montant de ces pénalités est alors de : $[(15\ 000\ € \times 15\ \%) \times (30 / 365)] = 184,93\ €$.

Cautionnement d'une société vis-à-vis des dettes des sociétés absorbées

Le dirigeant d'une société qui s'est porté caution de l'ensemble des engagements de celle-ci envers une banque est tenu de garantir les dettes d'une société absorbée après le cautionnement.

Le dirigeant d'une société s'était porté caution, pendant 10 ans et dans la limite de 74 100 €, de l'ensemble des engagements de celle-ci vis-à-vis

d'une banque qui lui avait consenti une ouverture de crédit. Quelques années plus tard, cette société avait absorbé deux sociétés qui avaient antérieurement souscrit des prêts auprès de la même banque. Lorsque la société absorbante avait été mise en liquidation judiciaire, la banque avait agi contre le dirigeant caution pour qu'il paie les dettes résultant du crédit accordé aux sociétés absorbées. Or, ce



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

dernier avait refusé de s'exécuter car il estimait ne pas être tenu de garantir les prêts accordés aux deux sociétés avant leur absorption par sa société.

Extension du cautionnement

Mais les juges ont donné raison à la banque. Pour eux, dans la mesure où le dirigeant s'était rendu caution de l'ensemble des engagements, présents ou futurs, de la société à l'égard de la banque, il ne pouvait pas valablement contester être tenu des créances de la banque sur cette société résultant des crédits octroyés en 2011 aux deux

sociétés absorbées en 2012. En effet, avec l'absorption, les prêts accordés aux sociétés absorbées avaient été transmis à la société absorbante (on parle de « transmission universelle du patrimoine » de la société absorbée à la société absorbante).

Précision : *les juges ont également indiqué que la banque n'a pas l'obligation d'informer la caution, qui s'est engagée à garantir l'ensemble des engagements d'une société à son égard, des conséquences de la transmission universelle des patrimoines d'autres sociétés à la société qui les a absorbées. Dans cette affaire, le dirigeant caution reprochait à la banque d'avoir manqué à son devoir de mise en garde sur les conséquences de l'absorption.*

Le devoir de conseil des commerçants

En tant que vendeur professionnel, vous êtes tenu à un devoir d'information et de conseil auprès de vos clients.

Le vendeur professionnel est tenu à une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses clients. Cette obligation lui impose notamment de se renseigner sur les besoins de l'acheteur de façon à pouvoir informer ce dernier de l'aptitude ou de l'adéquation du bien proposé à l'utilisation qui en est prévue.

En cas de non-respect de son devoir de conseil, le vendeur est susceptible d'être condamné à verser des dommages-intérêts à l'acheteur. Dans certains cas graves, les juges peuvent même annuler la vente.

Précision : *cette obligation d'information ne pèse sur le vendeur que lorsque l'acheteur est un profane (un particulier ou un professionnel qui n'est pas dans son secteur d'activité), c'est-à-dire qui ne dispose pas de la compétence lui permettant de juger par lui-même de la portée exacte des caractéristiques techniques du bien et de son adaptation à l'usage auquel il est destiné.*

Ainsi, dans une récente affaire, une société d'architecture avait conclu un contrat de fourniture d'un

photocopieur numérique avec un fournisseur de matériel de bureau. Pour ce faire, elle avait également signé un contrat de location financière avec une société spécialisée. Mais, inadapté au réseau informatique de la société, le photocopieur n'a jamais fonctionné correctement (nécessitant 21 interventions de maintenance en moins d'un an alors qu'il s'agissait d'un matériel neuf !). La société d'architecture a donc décidé de ne plus régler les loyers à la société de financement. Laquelle a porté l'affaire en justice. La société d'architecture a alors appelé le fournisseur de photocopieur litigieux en garantie.

Verdict : les juges de la Cour de cassation ont relevé que le photocopieur était inadapté aux besoins de la société d'architecture et que le fournisseur avait manqué à ses obligations de conseil et de délivrance. Selon eux, « l'obligation de délivrance du vendeur d'un matériel informatique s'étend à sa mise au point, et comporte une obligation accessoire d'information et de conseil du client ». Les juges ont donc confirmé l'arrêt des juges du fond qui avaient prononcé la résiliation du contrat de fourniture du photocopieur et, en conséquence, la caducité du contrat de location financière.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Remboursement d'un compte courant d'associé

L'un des associés d'une SARL demande le remboursement des sommes qui figurent sur son compte courant. Le gérant peut-il refuser dans la mesure où la société connaît à ce moment-là des difficultés financières ?

Non, car la règle veut que les comptes courants d'associés soient remboursables à tout moment, quelle que soit la situation financière de la société.

Pour qu'il en soit autrement, il faudrait qu'une clause des statuts, ou qu'une convention signée avec cet associé, subordonne le remboursement des comptes courants à la capacité financière de la société, par exemple à l'existence d'une trésorerie suffisante ou à la reconstitution de fonds propres à un certain niveau.

Il faut toutefois savoir que la société peut demander au juge qu'il lui accorde des délais de paiement. Ce dernier prendra sa décision (report ou échelonnement dans la limite de deux ans) au regard de la situation de la société et des besoins de l'associé créancier.

Mise au rebut du matériel informatique

Lors de l'achat de nouveaux ordinateurs, l'entreprise peut souhaiter se débarrasser des anciennes machines. Est-il possible de les déposer dans une déchèterie publique ?

Non. Les appareils informatiques sont constitués de matériaux très polluants. Leur traitement, en tant que déchets, est donc réglementé. Cette réglementation impose aux fabricants et aux distributeurs des appareils mis sur le marché après le 13 août 2005 d'assurer leur collecte et leur retraitement en fin de vie. Si vos machines ont été commercialisées après cette date, vous devez donc vous rapprocher des fabricants ou des distributeurs à qui vous les avez achetées, à charge pour eux d'assurer leur prise en charge.

S'il s'agit d'appareils plus anciens, vous devez vous adresser, cette fois, à un collecteur, sachant que le coût de leur retraitement vous revient. Cette entreprise spécialisée et agréée procédera à l'enlèvement des machines dans vos locaux, puis à leur retraitement. Vous serez facturé au poids, hors frais de port. Étant précisé que plus le matériel est polluant (c'est par exemple le cas des écrans), plus le prix est élevé. Généralement, les prix pratiqués vont de 10 à 50 cts/kg en fonction des catégories de matériels.

Attribution gratuite d'actions et contribution sociale patronale

Dans le cadre de sa politique salariale, une société souhaite attribuer gratuitement des actions à ses employés. La contribution due par l'employeur lors de l'attribution d'un tel avantage est récemment passée de 30 à 20 %.

Les distributions gratuites d'actions intervenant en vertu d'une décision de l'assemblée générale extraordinaire prise à compter du 1^{er} janvier 2018 donnent lieu au paiement d'une contribution de l'employeur au taux de 20 % (contre 30 % auparavant). Les distributions gratuites d'actions réalisées à la suite d'une décision de l'assemblée générale extraordinaire adoptée entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 continuent, quant à elles, d'être soumises à une contribution patronale de 30 %.

Prorogation du crédit d'impôt pour l'agriculture biologique

La loi de finances pour 2018 a prorogé jusqu'en 2020 le crédit d'impôt en faveur de l'agriculture biolo-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

gique. Le montant de l'avantage fiscal est également augmenté. L'administration fiscale vient de commenter ces nouvelles dispositions (actualité BOFiP du 7 mars 2018).

Augmentation et prorogation de 3 ans

Adopté dans le cadre d'un amendement du rapporteur général du budget, Joël Giraud, l'article 96 de la loi de finances pour 2018 a prorogé de 3 ans soit jusqu'en 2020, le crédit d'impôt en faveur de l'agriculture biologique.

Cet avantage fiscal, prévu à l'article 244 quater L du CGI bénéficie aux entreprises agricoles dont **40 % au moins des recettes** proviennent d'activités agricoles relevant du mode de production biologique, tel que fixé par le règlement CE n°834/2007 du 28 juin 2007.

Ce dispositif qui existe depuis 2011, a été modifié plusieurs fois depuis sa création. La prorogation pour 3 ans s'accompagne ainsi d'une augmentation de l'avantage fiscal. Pour l'impôt sur le revenu au titre de 2018 et des années suivantes, et pour l'IS (impôt sur les sociétés) dû au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2018, le crédit d'impôt est porté à 3.500 € par exploitant au lieu de 2.500 € au préalable.

Un coup de pouce qui vient contrebalancer des réductions d'aide

L'augmentation du crédit d'impôt est intervenue dans le but de contrebalancer les réductions d'aide prévues pour la filière agricole biologique. En plus de l'arrêt des aides au maintien de l'agriculture bio dans le cadre de la PAC, le Gouvernement a en effet également décidé de supprimer les aides au maintien de l'agriculture biologique et de recentrer le dispositif sur l'aide à la conversion pour les débutants dans cette activité. Par ailleurs, les bénéficiaires d'une aide à la conversion à l'agriculture biologique ou d'une aide au maintien de l'agriculture biologique peuvent cumuler ces subventions avec le bénéfice du crédit d'impôt sous réserve que le total des deux avantages n'excède pas 4.000 €.

Les travailleurs non salariés peuvent déclarer leurs revenus 2017

La déclaration sociale des indépendants peut être effectuée, en version papier ou par Internet, à compter du 5 avril.

Tous les ans, les travailleurs non salariés non agricoles doivent déclarer leurs revenus, via la déclaration sociale des indépendants (DSI), afin que soit définie la base de calcul de leurs cotisations sociales personnelles. Une déclaration qui, cette année, peut être transmise dès le 5 avril.

À savoir : cette déclaration doit être remplie même si les revenus du travailleur non salarié sont déficitaires ou nuls.

Les dates limites pour envoyer la DSI sont fixées au 18 mai pour la version papier et au 8 juin en cas de déclaration par voie électronique.

Attention : la déclaration par voie électronique est obligatoire si le travailleur non salarié disposait, en 2016, d'un revenu professionnel excédant 3 973 €. Le non-respect de cette exigence entraîne une majoration s'élevant à 0,2 % du montant des sommes qui ont été déclarées via le formulaire papier.

Les travailleurs indépendants doivent (toujours) s'affilier à la sécurité sociale !

La Sécurité sociale pour les indépendants invite les travailleurs non salariés qui ne sont pas inscrits auprès de ses services à régulariser leur situation.



Lorsqu'ils débutent leur activité, les travailleurs non salariés ont l'obligation de s'affilier à la Sécurité sociale des indépendants (anciennement le Régime social des indépendants) afin de bénéficier d'une protection sociale minimale. **À défaut, ils sont passibles d'une amende de 15 000 € et/ou d'une peine d'emprisonnement de 6 mois.** De même, le Code de la Sécurité sociale prévoit des sanctions à l'égard des personnes qui incitent les travailleurs indépendants à ne pas respecter les règles de la Sécurité sociale, et notamment à ne pas s'y affilier.

À ce titre, le Tribunal correctionnel de Paris a récemment condamné 2 associations et 4 personnes à des amendes et des peines de prison avec sursis pour avoir incité les travailleurs indépendants à se soustraire à l'obligation de s'inscrire auprès de la Sécurité sociale.

Partie prenante à cette affaire, la Sécurité sociale des indépendants a publié un communiqué de presse dans lequel elle invite les travailleurs indépendants qui se sont engagés dans une procédure illégale de désaffiliation à régulariser leur situation.

En outre, la Sécurité sociale pour les indépendants rappelle aux travailleurs non salariés qui ne s'acquittent pas de leurs cotisations sociales personnelles qu'ils se privent de droits à la retraite, d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail et de la possibilité de concourir à des marchés publics.

Le montant 2018 de la franchise des impôts commerciaux

Pour 2018, la franchise des impôts commerciaux applicable aux organismes sans but lucratif s'élève à 62 250 €.

Les associations et autres organismes sans but lucratif dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA et contribution économique territoriale) lorsque leurs activités lucratives accessoires n'excèdent pas une certaine limite et que leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes.

Cette limite est mise à jour, chaque année, en fonction de la prévision de l'indice des prix à la consommation hors tabac, retenue dans le projet de loi de finances de l'année. Pour 2018, elle est fixée à 62 250 € (contre 61 634 € en 2017).

En pratique, la limite de 62 250 € s'applique :

- aux recettes lucratives accessoires encaissées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2017 pour l'impôt sur les sociétés ;
- aux impositions établies au titre de 2018 pour la contribution économique territoriale ;
- aux recettes lucratives accessoires encaissées à compter du 1^{er} janvier 2018 pour la TVA.

Et attention, en matière de TVA, le bénéfice de la franchise pour une année N suppose que le seuil soit respecté pour les recettes perçues en N, mais également pour les recettes encaissées en N-1. En conséquence, cette nouvelle limite est également applicable au titre de l'année 2017 pour déterminer si les organismes sont susceptibles d'être exonérés de TVA pour 2018.

Exemple : les organismes qui, en 2017, n'ont pas encaissé plus de 62 250 € de recettes lucratives accessoires, seront exonérés de TVA au titre de leurs recettes lucratives accessoires perçues en 2018, dès lors que le montant de ces recettes n'excède pas lui-même 62 250 €.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	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	0,95 %	4,05 % ⁽⁷⁾
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
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 %
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 3 311 € du 01/01/2018 au 31/12/2018); **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 moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (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 13,30 %.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) La part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée de 0,5 points pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
- (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.