

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**

JUIN 2018

N° 622



AGENDA

Pages 3 et 4



SOCIAL

Exonérations d'impôts sur les bénéfices en zone franche
urbaine-territoire entrepreneur (ZFU-TE)

Pages 5 et 6

La mise en place du comité social et économique

Pages 6 et 7

Révision et dénonciation des accords collectifs dans les TPE

Pages 7 et 8

Importance de la procédure dans la rupture conventionnelle homologuée

Page 8



FISCALITÉ

Cessation d'activité libérale : attention aux obligations déclaratives !

Page 9

Contrôle fiscal et secret professionnel
Pages 9 et 10

Exonération fiscale en ZRR et transfert d'un cabinet libéral
Page 10

Le rôle de l'employeur dans le prélèvement à la source
Pages 11 à 13



JURIDIQUE

Caractéristiques et intérêt du bail dérogatoire
Page 14

Liquidations judiciaires : le cas des biens immobiliers déclarés insaisissables
Pages 14 et 15

Obligations du bailleur lors de l'incendie d'un local commercial
Pages 15 et 16

Le projet gouvernemental pour l'épargne-retraite
Page 16

L'importance du respect du délai pour mettre fin à un bail commercial
Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires
Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 622 Juin 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 : juin 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 téléversement de la TVA correspondant aux opérations de mai 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2018.

• 5 juin 2018

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mai 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2018 versés au plus tard le 31 mai 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 : paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2018 versés entre le 11 et le 31 mai 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 juin sur demande).

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

Date limite de dépôt par Internet de la déclaration des revenus 2017 pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 50 à 974/976.

• 8 juin 2018

Travailleurs indépendants : dépôt par Internet de la déclaration sociale des indépendants (DSI).

• 12 juin 2018

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 mai 2018.

• 14 juin 2018

Déclaration n° 3350-SD et paiement de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) 2018 et, le cas échéant, de l'acompte relatif à la taxe 2019.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

• 15 juin 2018

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

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mai 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 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 de mai 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2018 versés au plus tard le 10 juin 2018 et DSN de mai 2018 sur les salaires de mai 2018 versés entre le 11 et le 30 juin 2018.

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mai 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2018 versés entre le 1^{er} et le 20 juin 2018 et DSN de mai 2018 sur les salaires de mai 2018 versés entre le 21 et le 30 juin 2018.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2018 : téléversement 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 : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale.

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

Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) : téléversement, le cas échéant, de l'acompte de CFE (sauf mensualisation).

Assujettis à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : téléversement, le cas échéant, du premier acompte de CVAE avec le relevé n° 1329-AC.

• 30 juin 2018

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2018 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

Contribuables ayant opté pour le paiement mensuel de leur impôt sur le revenu et/ou de leurs impôts locaux : dernière faculté de résiliation de cette option pour l'année en cours (effet à compter de juillet 2018).

Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leur impôt sur le revenu et/ou de leurs impôts locaux : dernière faculté d'option pour l'année en cours.

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2018 versés entre le 21 et le 30 juin 2018.



Exonérations d'impôts sur les bénéficiaires en zone franche urbaine-territoire entrepreneur (ZFU-TE)

Afin de favoriser le développement économique des zones franches urbaines - territoires entrepreneurs (ZFU-TE), les entreprises qui s'y implantent et y embauchent une main-d'œuvre locale peuvent bénéficier d'exonération fiscales sous certaines conditions.

Entreprises concernées

Peuvent bénéficier de l'exonération les entreprises, quels que soient leur statut juridique et leur régime d'imposition, installées en ZFU-TE avant le **31 décembre 2020** et ayant :

- une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale ;
- une implantation matérielle (un bureau, par exemple) et une activité effective (réalisation de prestations, par exemple) ;
- 50 salariés au maximum ;
- 10 millions d'euros de chiffres d'affaires maximum ;
- un capital détenu à moins de 25 % par une entreprise de plus de 250 salariés.

Sont exclues d'exonérations, les activités suivantes :

- construction automobile et navale ;
- fabrication de fibres textiles ;
- sidérurgie ;
- transport routier ;
- crédit-bail mobilier, location d'immeubles non professionnel ;
- agriculture ;
- construction-vente.

Si l'exonération fait suite à un transfert, une reprise, une concentration ou une restructuration d'activités

ayant déjà bénéficié de l'allègement fiscal, celui-ci se poursuit pour la durée restant à courir.

A noter : l'exonération n'est pas remise en cause si, au cours de la période d'exonération, l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement dépasse 50 salariés, dès lors que la condition était remplie à la date requise.

Clause d'embauche

Pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur les bénéficiaires, il faut qu'à la date de clôture de l'exercice ou de la période d'imposition concernée, l'entreprise remplisse l'une des 2 conditions suivantes :

- au moins 50 % des salariés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois résident dans une ZFU-TE ou dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU-TE ;
- au moins 50 % des salariés embauchés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois depuis l'implantation de l'entreprise résident dans une ZFU-TE ou un QPV de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU-TE.

Si l'entreprise transférée, reprise ou partie à une opération de concentration ou de restructuration a bénéficié de l'exonération applicable en ZFU-TE, elle continuera à en bénéficier pour la période restant à courir.

Le respect de l'une des deux conditions s'apprécie à partir du 2^e salarié embauché.

Ainsi, une entreprise s'implantant dans une ZFU-TE et n'employant qu'un salarié qui ne réside pas dans une ZFU-TE peut bénéficier de l'exonération d'impôt. Mais une entreprise dans une ZFU-TE qui emploie 2 salariés bénéficie de l'exonération uniquement dans le cas où l'un des salariés réside dans une ZFU-TE ou dans un QPV de l'unité



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

urbaine dans laquelle est située la ZFU-TE.

Attention : ces dispositions concernent uniquement les créations ou implantations en ZFU-TE depuis le 1^{er} janvier 2015. Les entreprises bénéficiant actuellement du régime antérieur au 1^{er} janvier 2015 le conservent jusqu'au terme du dispositif en 2020 (et au maximum jusqu'en 2028 pour les entreprises de 5 salariés au plus.)

Montant et durée de l'exonération

Les entreprises implantées dans les ZFU-TE depuis le 1^{er} janvier 2015 bénéficient d'une exonération d'impôt sur les bénéfices fixée à :

- ✓ 100 % pendant les 5 premières années ;
- ✓ 60 % pendant la 6^e année ;
- ✓ 40 % pendant la 7^e année ;
- ✓ 20 % pendant la 8^e année.

Les bénéfices réalisés par des activités exercées hors d'une ZFU-TE sont exclus de l'exonération et soumis aux règles générales.

L'allègement fiscal ne peut dépasser 50 000 € par période de 12 mois.

Ce plafond est majoré de 5 000 € par nouveau salarié résidant dans le quartier et embauché à temps plein pendant au moins 6 mois.

Pour les entreprises créées à partir du

1^{er} janvier 2016, l'exonération d'impôt est subordonnée à la signature d'un contrat de ville prévu par la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale.

Démarches

Pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur les bénéfices, l'exploitant doit envoyer un état de détermination du bénéfice joint à sa déclaration du résultat.

L'entreprise peut demander au préalable aux services des impôts des entreprises (SIE) si elle remplit les conditions pour bénéficier de l'allègement fiscal. Sans réponse au-delà de 3 mois, l'exonération est considérée comme acceptée.

Pour bénéficier de l'exonération fiscale, l'entreprise doit envoyer, **avant le 30 avril** de chaque année, une déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre à l'Urssaf et à l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Dans le cas d'une embauche, l'entreprise est tenue de transmettre :

- une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- une déclaration d'embauche spécifique à l'Urssaf et à la Direccte, **au plus tard dans les 30 jours** suivant la date d'effet du contrat de travail.

La mise en place du comité social et économique

La création du CSE intervient au terme du mandat des représentants du personnel, sachant que la durée de ce mandat peut, selon le cas, être réduite ou prorogée d'un an maximum.

Parmi les mesures phares de la réforme du Code du travail, figure la création du comité social et économique (CSE), la nouvelle instance représentative du personnel destinée à remplacer les délégués du

personnel (DP), la délégation unique du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les entreprises qui comptent au moins 11 salariés depuis 12 mois consécutifs et qui ne disposent actuellement d'aucun représentant du personnel (DP, CE, CHSCT), un CSE doit être créé sans délai. En revanche, en présence de représentants du personnel,



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

c'est au terme de leur mandat que doit intervenir la mise en place d'un CSE. Un mandat dont la durée peut être réduite ou prorogée. Explications.

Un CSE qui succède aux représentants du personnel déjà en place

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le CSE doit être installé à la fin de leur mandat. Étant précisé que si ce mandat s'achève après le 31 décembre 2019, un CSE devra tout de même être mis en place au plus tard à cette date. Le mandat des représentants du personnel prendra donc fin de manière anticipée.

Précision : la date limite de création du CSE est fixée au 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises qui viennent de renouveler leurs instances représentatives du personnel en vertu d'un protocole d'accord préélectoral signé avant le 23 septembre 2017.

Une date de mise en place qui peut être aménagée par l'employeur

L'employeur a la possibilité d'anticiper ou de reporter la mise en place du CSE. Ainsi, lorsque le mandat des représentants du personnel de l'entreprise s'achève en 2018, sa durée peut être réduite ou prorogée d'un an maximum. Et ce, par la conclusion d'un accord collectif ou par une décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP. De la même manière, la durée des mandats qui se terminent en 2019 peut également être abaissée d'un an maximum.

À savoir : les entreprises qui ont renouvelé leurs instances représentatives du personnel en raison d'un protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017 peuvent anticiper la création du CSE en signant un accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

Révision et dénonciation des accords collectifs dans les TPE

Le Code du travail fixe désormais les règles permettant de réviser et de dénoncer les accords collectifs dans les entreprises comptant au plus 20 salariés.

Point clé de la réforme du Code du travail menée par le gouvernement, la négociation collective est aujourd'hui encouragée, particulièrement au sein des petites structures. En effet, dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles de 20 salariés au plus qui n'ont ni délégué syndical ni représentants élus du personnel, l'employeur a la possibilité de proposer un projet d'accord collectif à ses employés. Un accord qui s'applique dès lors qu'il est approuvé par les deux tiers du personnel de l'entreprise. Le Code du travail détermine aussi à présent les conditions dans lesquelles les accords collectifs peuvent être révisés ou dénoncés dans ces entreprises.

Précision : tous les accords collectifs, même ceux qui ont précédemment été conclus avec un délégué syndical, peuvent être révisés ou dénoncés dès lors que l'entreprise a vu son effectif diminuer à 20 salariés ou moins et qu'elle ne dispose ni de délégué syndical ni de représentants élus du personnel.

Comment réviser un accord collectif ?

L'employeur peut soumettre un avenant de révision d'un accord collectif à ses salariés. Il doit alors transmettre le projet d'avenant à chacun de ses employés puis, au minimum 15 jours plus tard, organiser un référendum. L'avenant de révision devient valable si les deux tiers du personnel de l'entreprise l'approuvent.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Comment dénoncer un accord collectif ?

Les conditions de dénonciation d'un accord sont, en priorité, définies par l'accord collectif lui-même. Si rien n'est prévu par l'accord en la matière, sa dénonciation peut s'effectuer selon les règles fixées par le Code du travail.

À savoir : ces règles s'appliquent également pour la dénonciation d'un avenant de révision d'un accord collectif.

Ainsi, l'employeur peut dénoncer un accord collectif en notifiant sa décision aux autres signataires de l'accord. Cette dénonciation peut aussi émaner de plusieurs salariés. Mais à condition, d'une part, qu'ils représentent les deux tiers du personnel de l'entreprise et, d'autre part, qu'ils notifient collectivement et par écrit leur décision à l'employeur. Sachant que si elle est provoquée par les salariés, la dénonciation doit intervenir dans le mois précédant la date anniversaire de la conclusion de l'accord collectif.

À noter : l'employeur ou les salariés qui dénoncent l'accord doivent informer le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi que le greffe du conseil de prud'hommes de leur décision.

Par ailleurs, que la dénonciation soit à l'origine de l'employeur ou des salariés, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution ou, à défaut, pendant un préavis de 3 mois auquel s'ajoute, en principe, un délai de 12 mois.

En complément : si au terme des 15 mois, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération. Ainsi, leur rémunération annuelle ne peut pas être inférieure à celle qu'ils ont perçue au cours des 12 derniers mois en vertu de leur contrat de travail et de l'accord collectif dénoncé. Sachant que cette garantie peut prendre la forme d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû aux salariés compte tenu de l'accord collectif dénoncé et de leur contrat de travail et celle qui leur est versée conformément au nouvel accord conclu, s'il existe, et à leur contrat de travail.

Importance de la procédure dans la rupture conventionnelle homologuée

Le défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle homologuée.

Employeur et salarié peuvent convenir, d'un commun accord, de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée en recourant à la rupture conventionnelle homologuée.

Pour ce faire, ils doivent signer une convention de rupture qui précise, notamment, le terme du contrat de travail et l'indemnité allouée au salarié. **Sachant qu'un exemplaire de cette convention doit nécessairement être remis au salarié.** Et ce afin qu'il puisse, le cas échéant, exercer son

droit de rétractation en toute connaissance de cause ou bien transmettre la convention à la Direccte pour validation.

Et attention, car **les juges accordent une grande importance au respect de cette formalité.** En effet, récemment saisie d'un litige en la matière, la Cour de cassation a rappelé que l'absence de remise au salarié d'un exemplaire de la convention est de nature à entraîner la nullité de la rupture conventionnelle.

Une nullité qui peut être lourde de conséquences pour l'employeur puisqu'elle équivaut à un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** donnant lieu au versement d'indemnités pour le salarié.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Cessation d'activité libérale : attention aux obligations déclaratives !

Quand un professionnel libéral cesse d'exercer son activité à titre individuel, il doit informer l'administration fiscale de cette cessation et de sa date d'effet ainsi que, le cas échéant, de l'identité de son successeur.

Lorsqu'un professionnel libéral cesse d'exercer son activité à titre individuel, **les bénéfices non encore taxés à la date de cette cessation sont immédiatement imposés.** Des obligations déclaratives s'imposent alors au professionnel libéral. Ce dernier doit informer l'administration fiscale de la cessation de l'activité et de sa date d'effet ainsi que, le cas échéant, des nom, prénom et adresse de son successeur. Il doit également lui faire parvenir la déclaration de résultats nécessaire à l'imposition immédiate.

À savoir : lorsqu'il s'agit de la cessation de l'exploitation d'une charge ou d'un office, ces démarches doivent être effectuées dans les 60 jours qui suivent la publication au Journal officiel de la nomination du nouveau titulaire ou la cessation effective si elle est postérieure à cette publication.

Dans une affaire récente, un infirmier libéral avait exercé son activité à titre individuel avant de la poursuivre, à compter du 1^{er} juin 2009, sous la forme d'une société unipersonnelle d'exercice libéral à responsabilité limitée (Selurl). Lors d'une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait estimé que l'activité individuelle de cet infirmier n'avait pas cessé sur la période vérifiée des années 2009 et 2010 au motif notamment qu'il n'avait pas respecté ses obligations déclaratives. Elle a donc réintégré les recettes correspondantes à l'impôt sur le revenu de l'infirmier.

Un redressement confirmé par la Cour administrative d'appel de Marseille qui a relevé, en outre, que la Selurl avait été immatriculée au registre du commerce et des sociétés en mars 2011 seulement et qu'elle n'avait déposé sa première déclaration d'impôt sur les sociétés qu'au cours de l'année 2012. Selon les juges, ni l'attestation de dépôt du capital social, ni l'attestation de dépôt des statuts de la Selurl, datées de 2009, ne permettaient de considérer que l'infirmier avait mis fin à l'exercice individuel de son activité.

Contrôle fiscal et secret professionnel

Lors d'un contrôle fiscal, un vérificateur peut consulter des documents détaillant les honoraires d'un médecin et le nom des patients, sous réserve que ces documents ne comportent aucune indication sur la nature des prestations fournies.

Lors d'une vérification de la comptabilité d'une personne dépositaire du secret professionnel (professionnels de santé, avocats...), l'administra-

tion fiscale peut demander toute information relative au montant, à la date et à la forme du versement des recettes qu'elle a perçues. En revanche, elle ne peut pas réclamer de renseignements sur la nature des prestations fournies. Les informations que l'administration peut demander sont donc limitées.

Précision : la révélation d'une information couverte par le secret professionnel peut



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

conduire à l'irrégularité de la procédure d'imposition et à l'annulation du redressement fiscal.

À ce titre, la Cour administrative d'appel de Douai a jugé qu'un vérificateur peut consulter, au cours d'un contrôle fiscal, des documents, comptables ou non, fournissant des renseignements sur le paiement des actes effectués par un médecin sur des patients nommément désignés. Toutefois, ces documents ne doivent comporter aucune indication, même sommaire ou codée, sur la nature des prestations médicales fournies.

Dans cette affaire, le vérificateur avait examiné des relevés comptables et bancaires détaillant les honoraires perçus par le médecin contrôlé et le nom des patients. Cependant, les juges ont estimé que le vérificateur n'avait pas méconnu le secret médical dès lors qu'aucune indication sur la nature des prestations délivrées aux patients ne figurait sur ces relevés. Par ailleurs, le vérificateur n'avait pas pris connaissance d'autres documents comportant l'indication codée des prestations fournies à des patients nommément désignés.

Exonération fiscale en ZRR et transfert d'un cabinet libéral

Un professionnel libéral qui déplace son cabinet au sein d'une même zone de revitalisation rurale (ZRR) ne peut pas bénéficier une nouvelle fois de l'exonération fiscale.

Les cabinets créés ou repris jusqu'au 31 décembre 2020 dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur leurs bénéfices pendant 5 ans, puis partielle et dégressive les 3 années suivantes (75 %, 50 % et 25 %).

Précision : le cabinet doit notamment être soumis à un régime réel d'imposition, employer moins de 11 salariés et avoir moins de 50 % de son capital détenu par d'autres sociétés.

Ainsi, ce dispositif s'applique aux professionnels de santé qui **s'implantent pour la première fois** en ZRR ou qui **reprennent le cabinet d'un confrère** situé dans une telle zone.

Mais attention, le ministre de l'Action et des Comptes publics vient de rappeler qu'un profes-

sionnel de santé déjà implanté en ZRR, qui déplace son cabinet médical ou se regroupe avec d'autres praticiens dans une maison de santé pluriprofessionnelle tout en restant dans la même ZRR, est considéré comme poursuivant son activité. Ce professionnel ne peut donc pas prétendre à une nouvelle période d'exonération. Toutefois, s'il bénéficiait encore du dispositif lors du déménagement ou du regroupement de son cabinet, celui-ci n'est pas remis en cause et se poursuit pour les années restant à courir.

À noter : les cabinets susceptibles de bénéficier d'autres exonérations sur les bénéfices (jeunes entreprises innovantes, zones franches urbaines-territoires entrepreneurs...) doivent opter pour l'exonération en ZRR dans un délai de 6 mois suivant celui du début de leur activité. Cette option étant irrévocable. En d'autres termes, un professionnel libéral qui choisit l'exonération en ZRR renonce aux autres dispositifs d'allègements fiscaux de façon définitive.



Le rôle de l'employeur dans le prélèvement à la source

Vos salariés s'acquittent actuellement de l'impôt sur le revenu directement auprès de l'administration fiscale. À compter du 1^{er} janvier 2019, vous devrez, en tant qu'employeur, prélever cet impôt, chaque mois, sur le montant net imposable de leurs rémunérations pour le reverser à l'État. Comment allez-vous mettre en place ce prélèvement à la source (PAS) dans votre entreprise ? Et quel sera l'impact de la réforme pour vos salariés ? Premier tour d'horizon.

Le taux de prélèvement

Lors de la déclaration de leurs revenus de 2017, vos salariés prendront connaissance du taux de prélèvement qui s'appliquera à leurs salaires en janvier 2019.

Un taux personnalisé

Si ce n'est déjà fait, vos salariés vont prochainement déclarer leurs revenus de 2017. À cette occasion, l'administration fiscale va calculer le taux de prélèvement qui s'appliquera à leurs salaires à partir de 2019. Ce taux, dit « personnalisé », est déterminé par foyer fiscal et tient compte de la situation familiale, des revenus et des charges du salarié, mais pas de ses réductions et crédits d'impôt. Il se calcule à partir de la formule savante suivante :

[IR x (RNI PAS / RNI)] / R

- IR correspondant à l'impôt avant réductions et crédits d'impôt ;
- RNI PAS au revenu net imposable entrant dans le champ d'application du prélèvement ;

- RNI au revenu net global imposable ;
- et R aux revenus soumis au prélèvement (avant déduction des frais professionnels).

Exemple : un couple marié a déclaré, pour 2017, des salaires de 20 000 € et 25 000 €, des revenus mobiliers (sans abattement) de 2 500 € et une réduction d'impôt de 1 250 €. Étant précisé que les revenus mobiliers n'entrent pas dans le champ d'application du PAS.

➔ Salaires après déduction des frais professionnels (10 %) : 40 500 € ;

➔ Impôt sur le revenu avant réduction d'impôt = 3 274 € ;

➔ **Taux du PAS :** $[3\,274 \times 40\,500 / (40\,500 + 2\,500)] / (20\,000 + 25\,000) = \mathbf{6,85\%}$.

Et attention, ce taux de 6,85 % ne tient pas compte des réductions et crédits d'impôt. Il génèrera donc un prélèvement plus élevé que celui que vos salariés auraient connu si le régime actuel de la mensualisation avait été conservé. Les réductions et crédits d'impôt ne seront régularisés qu'en septembre de l'année suivante. Un effet négatif sur la trésorerie de vos salariés qui ne sera que partiellement corrigé par le versement, en mars de chaque année, d'un acompte de 30 % des crédits d'impôt relatifs aux frais de services à la personne et de garde de jeunes enfants obtenus l'année précédente.

L'année blanche : en 2018, vos salariés vont payer l'impôt sur leurs salaires de 2017. En 2019, ils s'acquitteront de l'impôt sur les salaires de 2019. Pour éviter un double prélèvement, l'impôt sur les salaires de 2018, normalement dû en 2019, sera, en principe, neutralisé par un crédit d'impôt.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Des options possibles

Le taux ressortant de la formule de calcul ne sera pas forcément appliqué. En effet, les couples mariés ou pacsés, soumis à imposition commune, pourront opter pour des taux différenciés afin de prendre en compte d'éventuelles disparités de revenus.

Quant aux salariés qui ne souhaiteront pas que leur taux personnalisé soit connu de leur employeur, ils auront aussi la possibilité de choisir un taux « non personnalisé ». Celui-ci sera déterminé sur la base de la seule rémunération versée par l'entreprise, en fonction d'une grille de taux, correspondant au revenu d'un célibataire sans enfant, publiée par l'administration. Étant précisé que si ce taux conduit à un prélèvement moins important que le taux personnalisé, le salarié devra régler la différence directement auprès de l'administration fiscale.

Point important, les salariés devront demander ces changements de taux **auprès de l'administration fiscale**, et non de l'employeur.

À noter : chaque année, vos salariés continueront de souscrire une déclaration de revenus. L'administration fiscale calculera l'impôt définitif sur leurs revenus de l'année précédente et percevra le paiement du solde de l'impôt ou procédera à la restitution d'un éventuel trop versé. Elle actualisera également le taux du PAS, applicable à partir de septembre de l'année en cours jusqu'en août N + 1. **Point important :** à aucun moment, l'employeur n'a de rôle à jouer dans ces régularisations.

L'information des salariés

Veillez à informer d'ores et déjà vos salariés sur l'instauration du prélèvement à la source.

Vos salariés auront bientôt connaissance de leur

taux de prélèvement et des options possibles lors de leur déclaration de revenus en ligne ou au moment de la réception de leur avis d'imposition. Une communication qui suscitera par la suite de nombreuses questions. Afin d'éviter la multiplication des sollicitations, il est fortement recommandé d'informer sans attendre vos salariés sur l'instauration du PAS et ses conséquences pratiques, même si vous n'avez aucune obligation légale en la matière. Vous pourrez ainsi leur rappeler que leur interlocuteur pour toute question fiscale reste la DGFIP !

Attention : le prélèvement devra apparaître sur le bulletin de paie de vos salariés. En pratique, devront figurer la rémunération nette avant et après prélèvement, le taux et le montant du prélèvement ainsi que la nature du taux (personnalisé ou non).

Trois mois d'essai

Si vous anticipez suffisamment, vous pourrez faire préfigurer le prélèvement à la source sur les bulletins de paie de vos salariés des mois d'octobre, novembre et décembre 2018.

Le taux de prélèvement applicable à chaque salarié vous sera transmis par l'administration fiscale via la déclaration sociale nominative (DSN). **Plusieurs modifications doivent donc être apportées à votre logiciel de paie.** Vous devez en conséquence vous assurer dès à présent que votre éditeur est engagé dans ce chantier afin d'être opérationnel dans les délais. Anticiper l'adaptation de votre logiciel de paie vous permettra également de réaliser une préfiguration du PAS, c'est-à-dire une simulation du montant du prélèvement sur les bulletins de paie de vos salariés.

Concrètement, si votre logiciel est adapté au PAS



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

à l'été 2018, vous pourrez recevoir, dès septembre 2018, les taux de prélèvement de vos salariés et simuler le PAS sur les bulletins de paie des mois d'octobre, novembre et décembre 2018. Une anticipation conseillée afin, d'une part, de vérifier l'efficacité de votre logiciel de paie et, d'autre part, de sensibiliser vos salariés à la réforme.

La mise en œuvre du prélèvement à la source

C'est à vous, employeur, qu'il reviendra de prélever l'impôt sur le revenu de vos salariés et de le reverser à l'administration fiscale.

Prélever la retenue à la source en appliquant le taux de prélèvement du salarié et la reverser au fisc relèvera de votre responsabilité. En pratique, vous recevrez le taux de prélèvement de chacun de vos salariés via le « compte rendu métier » (CRM) qui vous sera retourné suite au dépôt de votre DSN. Si aucun taux n'est transmis, vous devrez utiliser la grille de taux par défaut. Le taux de chaque salarié devra ensuite être appliqué à son salaire net imposable. Puis, vous devrez reverser le prélèvement à l'administration quelques jours après le paiement du salaire. Ce délai sera variable selon la taille de votre entreprise. Ainsi, les reverse-

ments devront intervenir :

- le **8 du mois suivant** pour les entreprises de plus de 50 salariés dont la date limite de dépôt de la DSN est fixée au 5 du mois ;
- le **18 du mois suivant** pour les entreprises de moins de 50 salariés dont la date limite de dépôt de la DSN est fixée au 15 du mois.
- Par exception, les entreprises de moins de 11 salariés pourront, sur option, procéder à un **reversement trimestriel**.

Dans cette optique, vérifiez, avant la fin de l'année, que vous avez déclaré sur le site impots.gouv.fr, dans votre espace professionnel, les coordonnées bancaires du compte que vous utiliserez pour le reversement du prélèvement. Et pensez aussi à adresser à votre banque le mandat Sepa correspondant, complété et signé.

Comme vous pouvez le constater, votre nouveau rôle de collecteur de l'impôt nécessite de bien se préparer en amont.

Attention : différentes majorations et amendes sont prévues pour sanctionner les retards, les insuffisances et le défaut de versement de la retenue à la source. Par exemple, en cas d'erreur dans la collecte du prélèvement, une amende de 5 % du prélèvement omis sera encourue, et qui ne pourra être inférieure à 250 €.



Caractéristiques et intérêt du bail dérogatoire

Lorsqu'un locataire souhaite rester dans les lieux au terme de son bail commercial, il peut se mettre d'accord avec son bailleur pour conclure un bail dérogatoire d'une durée maximale de 3 ans.

Lorsqu'ils concluent un bail portant sur un local à usage commercial pour une durée inférieure ou égale à 3 ans, bailleur et locataire peuvent convenir que cette location ne sera pas soumise aux règles impératives régissant les baux commerciaux et signent alors ce qu'on appelle un bail dérogatoire. Dans ce cas, le locataire ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement du bail (ni, en cas de refus de renouvellement, du paiement d'une indemnité d'éviction), mais, en contrepartie, il ne s'engage que pour une courte durée (ce qui lui permet, par exemple, de tester son activité...).

Précision : ce type de convention peut être utilisé pour la location de locaux provisoirement installés, appelés à disparaître ou à changer d'affectation à court ou moyen terme, ou tout simplement lorsque propriétaire et locataire souhaitent, pour diverses raisons, s'engager de façon temporaire.

Pour pouvoir conclure un (ou plusieurs) bail (baux) dérogatoire(s), trois conditions doivent

être remplies.

- En premier lieu, sa durée totale ne **doit pas dépasser 3 ans**.
- Ensuite, le bailleur et le locataire doivent avoir clairement manifesté leur intention de **ne pas être soumis au statut des baux commerciaux**, par une clause insérée dans le contrat.
- Enfin, le bail doit être conclu « **lors de l'entrée dans les lieux du locataire** ».

Concernant cette dernière condition, la Cour de cassation a récemment précisé que les parties précédemment liées par un bail commercial peuvent valablement signer, à la fin de celui-ci, un bail dérogatoire pour les mêmes locaux. En effet, la condition que « le bail doit être conclu lors de l'entrée dans les lieux du locataire » a pour vocation d'interdire aux parties de renouveler un bail dérogatoire afin de se soustraire au statut des baux commerciaux. Mais, selon les juges, elle n'interdit pas que le locataire ait occupé les locaux auparavant en vertu d'un autre titre, permettant ainsi que bailleur et locataire puissent conclure un bail dérogatoire pour les mêmes locaux au terme d'un bail commercial.

Liquidations judiciaires : le cas des biens immobiliers déclarés insaisissables

Quand un entrepreneur individuel est mis en liquidation judiciaire, le liquidateur n'a pas le droit de demander le partage d'un bien immobilier que cet entrepreneur détient en indivision avec son épouse dès lors qu'il avait été déclaré insaisissable.

Rappel des principes

Tout chef d'entreprise individuelle (un commerçant, un artisan, un professionnel libéral ou un agriculteur) a la faculté de mettre ses biens



fonciers (un appartement, une maison secondaire, un terrain), bâtis ou non bâtis, qui ne sont pas affectés à l'exercice de son activité, à l'abri des poursuites de ses créanciers professionnels **en les déclarant insaisissables chez un notaire**. Ainsi, si son entreprise connaît des difficultés économiques, ses créanciers professionnels (ceux dont la créance est née après la déclaration) ne pourront pas agir sur les biens objet de la déclaration d'insaisissabilité.

À noter : depuis la loi « Macron » du 6 août 2015, la résidence principale d'un entrepreneur individuel est insaisissable de plein droit.

Bien immobilier en indivision

À ce titre, les juges viennent de préciser que lorsque la déclaration d'insaisissabilité porte sur un bien indivis et qu'elle a été publiée **avant la mise en liquidation judiciaire de l'entrepreneur**, le liquidateur judiciaire n'a pas le droit de demander le partage de l'indivision et la mise

en vente du bien.

Dans cette affaire, deux époux avaient déclaré insaisissable un bien immobilier qu'ils détenaient en indivision. Quelques années plus tard, quand le mari avait été placé en liquidation judiciaire, le liquidateur judiciaire avait assigné son épouse et demandé le partage de l'indivision et la vente du bien immobilier. Les premiers juges lui ont d'abord donné gain de cause. Pour eux, puisque l'époux en liquidation judiciaire était dessaisi de l'administration de son patrimoine, le liquidateur exerçait les droits et actions de celui-ci. Il était donc en droit de demander le partage de l'indivision, sans que la déclaration d'insaisissabilité pût l'en empêcher.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Le bien immobilier ayant été déclaré insaisissable avant l'ouverture de la liquidation judiciaire de l'époux, les droits que ce dernier détenait sur ce bien n'avaient pas été appréhendés par la procédure de liquidation judiciaire. Le liquidateur n'était donc pas en droit de demander le partage de l'indivision.

Obligations du bailleur lors de l'incendie d'un local commercial

En cas de destruction d'un local commercial, le bailleur n'est pas tenu de procéder à sa remise en état, ni de verser un dédommagement au locataire.

En matière de baux commerciaux, lorsqu'un local est détruit par une cause étrangère aux contractants, imprévisible et irrésistible (on parle de cas fortuit), le bail est résilié de plein droit. Et d'autre part, le bailleur n'est pas tenu de dédommager le locataire.

Mais si le local n'est pas totalement détruit, le locataire peut demander soit la résiliation du bail, soit une diminution du loyer.

Cela paraît simple à première vue, mais dans la pratique, la notion de destruction totale d'un bien loué peut également recouvrir des hypothèses où le local, même s'il n'a pas été intégralement détruit, est devenu impropre à sa destination. On considère également que la perte du bien est totale lorsque le coût des travaux de remise en état excède la valeur vénale de l'immeuble. Dans ces



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

deux situations de destruction partielle, le bail peut quand même être résilié de plein droit, sans aucun dédommagement pour le locataire.

C'est ainsi qu'ayant perdu son local dans un incendie, un boulanger n'a pas obtenu gain de cause auprès des juges suite à la résiliation de son bail commercial par le bailleur. Contestant cette résiliation car le local n'était que partiellement

détruit, il avait demandé en justice que le bailleur soit tenu d'effectuer des travaux de remise en état. En vain ! En effet, les juges ont relevé que bien que le local n'ait pas été entièrement détruit, l'incendie l'avait rendu impropre à l'exploitation prévue au bail. Ce qui est assimilé à une destruction en totalité du bien loué.

Le projet gouvernemental pour l'épargne-retraite

Le gouvernement souhaite unifier les différents produits d'épargne retraite existants en un seul et même dispositif.

Dans le cadre de son projet de loi Pacte, qui devrait être présenté en conseil des ministres début juin 2018, le gouvernement va réouvrir un chantier longtemps laissé à l'abandon, celui de l'**épargne-retraite**. L'idée est simple : créer un seul et même dispositif qui viendrait absorber (sans les supprimer) les différents produits d'épargne retraite, individuels et collectifs, déjà commercialisés comme, par exemple, le Perp, le Madelin ou encore le Perco. Sachant que cette enveloppe retraite pourrait être conservée tout au long de la carrière professionnelle de l'épargnant, peu importe qu'il ait changé une ou plusieurs fois de statut (salarié, entrepreneur...) et d'entreprise.

Précision : les épargnants qui possèdent déjà des produits retraite pourraient les transférer dans ce nouveau produit unique. Des frais de transfert de 3 % seraient dus, sauf si le produit retraite à transférer a plus de 5 ans d'existence.

Concrètement, cette nouvelle formule comporterait trois compartiments. Le premier serait dédié à l'épargne salariale issue de la participation et de l'intéressement. Le deuxième serait consacré aux versements volontaires de l'épargnant. Et le troisième serait affecté aux versements obligatoires de l'entreprise.

Autre nouveauté, le projet de loi Pacte prévoirait la possibilité de « **sortir** » **son épargne en capital au moment du départ en retraite**. Actuellement, seule la sortie en rente viagère est, en principe, possible. Attention toutefois, la sortie en capital ne pourrait s'opérer que sur les versements volontaires de l'épargnant et sur les sommes issues de l'intéressement et de la participation.

Enfin, pour promouvoir ce nouveau dispositif et encourager les Français à épargner, l'intégralité des versements volontaires effectués par l'épargnant **serait déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu**. En revanche, ces mêmes sommes, retirées en capital à la sortie, seraient fiscalisées.



L'importance du respect du délai pour mettre fin à un bail commercial

Le commerçant qui souhaite mettre fin à son bail commercial à l'expiration d'une période de 3 ans doit délivrer un congé au bailleur au moins 6 mois à l'avance.

Procédure

Le commerçant qui est locataire du local dans lequel il exerce son activité peut mettre fin à son bail à l'expiration de chaque période triennale. Ainsi, par exemple, si son bail commercial a été conclu pour une durée de 9 années ayant commencé à courir le 1^{er} décembre 2016 pour se terminer normalement au 30 novembre 2025, il pourra y mettre un terme anticipé pour la date du 30 novembre 2019, puis pour le 30 novembre 2022.

Pour ce faire, le locataire doit délivrer un congé au bailleur, par acte d'huissier ou par lettre recommandée AR, **au moins 6 mois avant la fin de la période triennale en cours**. Ainsi, si le locataire veut mettre fin à son bail pour le 30 novembre 2019, il devra donner son congé au plus tard le 31 mai 2019.

Attention : si le congé est donné moins de 6 mois avant le terme de la période triennale, son effet est repoussé à l'expiration de la période triennale suivante.

Conséquence : le bailleur sera en droit de réclamer au locataire le paiement des loyers jusqu'à l'expiration de cette période, donc pendant 3 ans de plus !

Un cas concret : congé donné au dernier moment

Application de cette règle vient d'être faite à l'encontre d'un locataire dont le bail avait débuté le 1^{er} octobre 2010 et qui souhaitait y mettre fin le 30 septembre 2013. Il avait rédigé son courrier le vendredi 29 mars 2013, mais celui-ci n'avait pu être notifié au bailleur que le mardi 2 avril, les trois jours précédents étant un samedi, un dimanche et le lundi férié (lundi de Pâques). Le bailleur avait alors considéré que le congé était trop tardif car il ne pouvait pas prendre effet le 30 septembre 2013. Il avait donc réclamé au locataire le paiement des loyers jusqu'à la fin de la période triennale suivante, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2016.

Pour s'en sortir, le locataire avait invoqué un texte (l'article 642 du Code de procédure civile) selon lequel un délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Selon lui, le congé délivré pour le 30 septembre 2013 devait donc être prorogé jusqu'au 2 avril 2013. Son congé n'était donc pas trop tardif.

Mais les juges ne lui ont pas donné gain de cause car cet article ne s'applique pas dans cette hypothèse, mais seulement lorsqu'un acte ou une formalité doit être accompli avant l'expiration d'un délai. Pour eux, le congé devait être notifié au bailleur le 31 mars 2013 au plus tard. Le congé délivré le 2 avril 2013 n'étant pas valable, le locataire a été condamné à payer les loyers pendant 3 ans de plus.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dépôt des accords d'entreprise par internet

Les entreprises doivent maintenant déposer leurs accords collectifs sur la plate-forme de téléprocédure TéléAccords.

Les accords collectifs conclus au sein d'une entreprise, d'un établissement, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale ainsi que les accords interentreprises doivent être déposés auprès de la Direccte. Il en est de même des plans d'action qui doivent, dans certains cas, être établis par l'employeur à défaut d'accord collectif.

Désormais, ce dépôt doit être effectué via la plate-forme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse suivante : **www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr**.

L'employeur saisit d'abord des informations relatives à son entreprise (Siret, nom, code postal...) et à l'accord ou au plan d'action qu'il dépose (type de texte, date de signature, thèmes, types de signataires...). Puis, il télécharge une version du texte intégral avec la signature des parties.

Précision : *il est possible d'interrompre la procédure de dépôt et de la compléter dans les 30 jours.*

Rappelons que les accords d'entreprise conclus depuis le 1^{er} septembre 2017 sont librement consultables sur le site Internet Légifrance, à l'exception des accords d'intéressement et de participation, des accords d'épargne salariale, des accords déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et des accords de performance collective. Les plans d'action ne sont pas publiés sur ce site.

Revalorisation du RSA : quel impact sur les saisies des rémunérations ?

Depuis le 1^{er} avril 2018, le salarié qui fait l'objet d'une saisie sur salaire doit conserver un revenu au moins égal à 550,93 €.

Les créanciers d'un salarié peuvent engager une procédure leur permettant de saisir directement entre les mains de l'employeur une partie du salaire versé. La fraction de rémunération pouvant être saisie est, en principe, réévaluée chaque année.

Par ailleurs, la saisie ne doit pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition du salarié à un niveau inférieur au revenu de solidarité active (RSA). Et le montant du RSA, pour une personne seule, est passé de 545,48 € à 550,93 € au 1^{er} avril 2018.

Précision : *le nouveau montant du RSA doit être confirmé par un décret à paraître.*

Revalorisation des frais kilométriques des bénévoles

Selon le barème publié par l'administration, l'indemnité kilométrique due aux bénévoles utilisant leur véhicule pour l'activité de l'association s'élève à 0,311 € par kilomètre pour une automobile et à 0,121 € par kilomètre pour un vélomoteur, un scooter ou une moto.

Les bénévoles qui engagent des frais dans le cadre de leur activité associative ont droit à leur remboursement. Toutefois, ils peuvent décider de renoncer à ce remboursement. Et, sous certaines conditions, cet abandon de frais, analysé comme un don, leur permet d'obtenir une réduction d'impôt sur le revenu.

Pour bénéficier de cette réduction d'impôt, les bénévoles doivent donc, dans leur déclaration de revenus, indiquer le montant des frais qu'ils abandonnent au profit de l'association. Et, lorsqu'ils utilisent leur propre véhicule pour l'activité de l'association, le montant de ces frais peut être évalué forfaitairement selon un barème d'indemnités kilométriques récemment mis à jour par l'administration fiscale.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Ainsi, pour la déclaration des revenus perçus au titre de l'année 2017, l'indemnité s'élève à 0,311 € par kilomètre pour une automobile et à 0,121 € par kilomètre pour un vélomoteur, un scooter ou une moto. Ce barème s'appliquant indépendamment de la puissance fiscale du véhicule, du type de carburant et du kilométrage parcouru.

Rappel : seuls les dons consentis à certaines associations dont les associations d'intérêt général, ayant notamment un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, culturel ou concourant à la défense de l'environnement naturel, ouvrent droit à une réduction d'impôt.

Les dons ISF ont atteint 273 millions d'euros en 2017

L'année dernière, près de 52 300 contribuables soumis à l'impôt de solidarité sur la fortune ont donné 273 millions d'euros à des organismes d'intérêt général.

L'association Recherches et solidarités publie la troisième édition de son étude portant sur les dons réalisés par les particuliers soumis à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). Il en ressort que l'année dernière, le nombre de donateurs a augmenté de 5 % par rapport à 2016 passant de près de 50 000 à 52 300, ce qui représente environ 14 % des redevables de l'ISF. Le don moyen par an et par contribuable s'élevant à 5 220 €, en hausse de 2,3 % par rapport à 2016 où il s'élevait à 5 105 €.

Quant aux dons, leur montant s'est établi, en 2017, à 273 millions d'euros, contre 254 millions en 2016. Cette progression de 7,5 % sur un an est bien inférieure à celle des années précédentes (16,5 % en moyenne entre 2012 et 2016). En cause, les élections présidentielles qui traditionnellement créent une période d'incertitude, et donc d'attente, chez les contribuables et, d'autant plus cette année, puisqu'était envisagée la suppression de l'ISF et, avec elle, celle de la réduction d'impôt.

Malgré cette décélération, l'année 2017 marque un record de dons depuis l'existence de la réduction fiscale liée aux dons ISF. Un record qu'il sera très compliqué, voire impossible d'égaliser l'année prochaine. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2018, l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), qui ne s'applique plus que sur les biens immobiliers, a remplacé l'ISF. Or si la réduction d'impôt est maintenue dans les mêmes conditions, les assujettis à l'IFI devraient être 2 fois moins nombreux que les redevables de l'ISF...

Heures supplémentaires « tolérées » = heures supplémentaires autorisées

Les heures supplémentaires doivent être réglées aux salariés lorsqu'elles ont été accomplies avec l'accord tacite de l'employeur.

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés doivent leur être rémunérées. À condition, toutefois, que ces heures soient réalisées avec l'accord de l'employeur. Mais cela implique-t-il une autorisation expresse de sa part ? Qu'en est-il des heures supplémentaires réalisées à l'initiative des salariés ?

Une employée avait saisi la justice d'une demande de paiement d'heures supplémentaires pour un montant global de 16 678,81 €. Son employeur, quant à lui, se défendait d'être redevable d'une telle somme au motif qu'il n'avait jamais demandé à la salariée d'accomplir des heures supplémentaires. Un argument rejeté aussi bien par la cour d'appel que par la Cour de cassation. En effet, selon les juges, le rapprochement des relevés de pointage produits par la salariée avec ses bulletins de paie démontrait bien l'existence d'heures supplémentaires qui n'avaient été ni rémunérées ni compensées. Et il en résultait un accord tacite de l'employeur quant à l'accomplissement de ces heures supplémentaires. Ce dernier a donc été condamné à verser un rappel de rémunération à la salariée.

	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.