

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

JUILLET/AOÛT
2018 N° 623



QUESTION - RÉPONSE

Pages 3 et 4



SOCIAL

Bulletins de salaire : rajout du prélèvement de l'impôt à la source

Page 5

Législation des jobs d'été

Pages 5 et 6

Le travail à temps partiel

Pages 6 à 9



FISCALITÉ

Plus-value : l'abattement pour départ à la retraite du dirigeant de S.E.L.

Pages 9 et 10

Contribution économique territoriale 2017 : dégrèvement possible

Pages 10 et 11

Suppression de la taxe d'habitation : une possible majoration de la taxe foncière

Page 11

Nouveaux seuils « micro-entreprise » : les précisions de l'administration

Pages 11 et 12



JURIDIQUE

Ouvrir le capital de son entreprise : les précautions à prendre

Pages 13 et 14

Bail commercial renouvelé : quand le juge fixe le nouveau loyer

Pages 14 et 15

Une nouvelle lettre recommandée électronique en 2019

Page 16



EN BREF

Pages 17 à 20



AGENDA

Pages 21 à 23

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 24

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 623 Juillet / Août 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 : juillet 2018

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Notre entreprise ne dispose ni d'un accord collectif ni d'une charte prévoyant le recours au télétravail pour nos salariés. Pouvons-nous quand même nous mettre d'accord avec l'un de nos salariés pour qu'il télétravaille ?

Depuis la réforme du Code du travail, le recours au télétravail dans l'entreprise est généralement organisé par un accord collectif ou par une charte établie par l'employeur. Mais l'absence d'un tel document en la matière dans votre entreprise ne vous empêche pas de mettre en place le télétravail pour votre salarié. Cet accord pouvant être formalisé par tout moyen, par exemple par mail. Étant précisé qu'il peut aussi bien s'agir de télétravail occasionnel que de télétravail régulier.

VALIDITÉ DU PERMIS DE CONDUIRE DES SALARIÉS

Certains de nos salariés conduisent régulièrement les véhicules appartenant à l'entreprise. Comment pouvons-nous nous assurer qu'ils détiennent un permis de conduire en cours de validité ?

Lorsque l'emploi de vos salariés implique la conduite d'un véhicule, vous pouvez exiger d'eux, d'abord lors de leur recrutement puis périodiquement au cours de l'exécution de leur contrat de travail, qu'ils produisent l'original de leur permis de conduire en cours de validité.

Sachez, en revanche, qu'il vous est interdit de demander à vos salariés le nombre de points qu'il reste sur leur permis de conduire ou de rechercher cette information par vos propres moyens.

ACHAT D'UN LOGICIEL DE CAISSE CERTIFIÉ

J'ai entendu dire qu'une aide financière pourrait être octroyée aux entreprises qui achètent le matériel nécessaire à la mise en conformité de leurs logiciels de caisse. Pourriez-vous me confirmer cette information et m'indiquer à qui je dois m'adresser ?

C'est malheureusement inexact. Le gouvernement a d'ailleurs récemment rappelé que les entreprises qui ne réalisent pas leurs encaissements au moyen d'un logiciel de caisse n'ont aucune obligation d'en utiliser un désormais.

Quant aux entreprises qui disposent déjà d'un tel logiciel, elles ne sont pas toujours contraintes de changer de matériel. En effet, leur logiciel peut, d'ores et déjà, être conforme à la nouvelle réglementation. Et si une mise à jour est nécessaire, celle-ci peut intervenir, sans surcoût, dans le cadre du contrat de maintenance. Enfin, en cas de facturation d'un surcoût, cette dépense pourra être déduite en charge. Et, dans l'hypothèse où l'acquisition d'un nouveau matériel est inévitable, l'entreprise pourra l'amortir sur sa durée d'usage et déduire cet amortissement de son résultat imposable.

ABANDON DE POSTE PAR UN SALARIÉ

Depuis plusieurs jours, l'un de mes salariés ne se présente plus à son poste de travail. Ce dernier ne m'ayant donné aucune explication quant à son absence, suis-je en droit de le considérer comme démissionnaire ?

En aucun cas, puisqu'une démission nécessite que votre salarié vous informe clairement, idéalement par écrit, de son intention de rompre son contrat de travail.



Aussi, vous avez tout intérêt, après avoir cherché à joindre votre salarié (ou ses proches) par téléphone, à lui adresser une lettre recommandée avec accusé de réception afin de connaître les motifs de son absence et de le mettre en demeure de réintégrer son poste. Si, à la suite de ce courrier, et d'une éventuelle relance, votre salarié ne justifie pas de son absence, par exemple, par des raisons médicales, vous pourrez alors considérer qu'il s'agit d'un abandon de poste.

Dès lors, vous pourrez prononcer une sanction disciplinaire qui, compte tenu notamment des circonstances de l'abandon de poste, de ses conséquences sur l'organisation de l'entreprise, de l'ancienneté du salarié et de son parcours disciplinaire, pourra aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

TRANSMISSION DE LA NUE-PROPRIÉTÉ D'UN BIEN IMMOBILIER

Mon mari et moi-même souhaitons transmettre la nue-propriété d'un bien immobilier à nos deux enfants et donc en conserver l'usufruit. Toutefois, nous aimerions que les droits ainsi transmis ne puissent pas être cédés par nos enfants à une autre personne. Est-ce possible ?

Absolument. Lorsque vous vous adresserez à un notaire pour procéder à la donation de la nue-propriété de votre bien immobilier, vous pourrez lui demander d'intégrer dans l'acte authentique une clause dite « d'inaliénabilité ». Cette clause a pour effet d'interdire au donataire de céder à titre gratuit ou onéreux les droits qui lui ont été transmis, de les hypothéquer ou encore de les nantir. Sachant que si le donataire procède quand même à de telles opérations, ces dernières pourront être annulées. Attention toutefois, pour être valable, la clause d'inaliénabilité doit être temporaire et justifiée par un intérêt sérieux et légitime (conserver le bien dans la famille, par exemple). Concrètement, la clause doit être stipulée pour la durée de vie du donateur et non pas pour celle du donataire.

REMBOURSEMENT DES FRAIS KILOMETRIQUES D'UN SALARIÉ

Mon salarié utilise sa voiture pour effectuer des déplacements professionnels. Puis-je recourir au barème kilométrique publié par l'administration fiscale pour lui rembourser ses frais même s'il s'agit d'une voiture prise en location ?

Lorsque votre salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, vous pouvez lui rembourser les frais exposés à ce titre à partir du barème fiscal. Le remboursement est alors exonéré de cotisations sociales. En effet, l'Urssaf admet le recours à ce barème pour les véhicules dont le salarié est personnellement propriétaire mais également pour les véhicules loués ou prêtés. En cas de location, vous devrez toutefois justifier du loyer acquitté par votre salarié.

LOCATION MEUBLÉE ET NUMERO SIRET

Je compte investir dans un appartement pour faire de la location meublée. Une de mes connaissances m'a indiqué que je devais disposer d'un numéro SIRET pour pratiquer cette activité. Pouvez-vous me confirmer cette information ?

Cette information est exacte. L'activité de location meublée nécessite une inscription auprès d'un centre de formalités des entreprises. Un centre qui vous fournira ce fameux numéro SIRET. Concrètement, vous obtiendrez ce numéro lors de votre inscription auprès de la chambre de commerce et d'industrie si vous êtes professionnel ou auprès du greffe du tribunal de commerce dont dépend le logement que vous mettez en location si vous êtes un loueur non professionnel.

Bulletins de salaire : rajout du prélèvement de l'impôt à la source

À compter de janvier 2019, les fiches de paie devront mentionner la rémunération nette avant impôt des salariés ainsi que l'assiette, le taux et le montant de l'impôt retenu.

Comme chacun le sait, dès le 1^{er} janvier 2019, l'impôt sur le revenu dû par les salariés sera directement retenu, chaque mois, sur leur rémunération. Autrement dit, ils percevront une rémunération nette d'impôt sur le revenu.

Aussi, afin qu'ils soient bien informés du montant de l'impôt qui est prélevé et de son mode de calcul, la présentation des bulletins de salaire sera modifiée.

Concrètement, 2 nouvelles rubriques feront leur apparition.

➤ D'une part, les fiches de paie devront préciser

le montant net de la rémunération due aux salariés avant le prélèvement de l'impôt sur le revenu, sous l'intitulé « Net à payer avant impôt sur le revenu ».

Précision : cet intitulé ainsi que la valeur qui lui est associée devront apparaître dans un corps de caractère dont le nombre de points sera au moins égal à 1,5 fois le nombre de points du corps de caractère utilisé pour les intitulés des autres lignes.

➤ D'autre part, les bulletins de salaire devront faire état de la base de calcul de l'impôt sur le revenu des salariés, du taux d'imposition qui leur est appliqué et du montant de l'impôt prélevé, sous l'intitulé « Impôt sur le revenu prélevé à la source ».

À noter : le taux d'imposition doit obligatoirement être mentionné sur la fiche de paie, qu'il soit personnalisé ou non personnalisé.

Législation des jobs d'été

Connaissez-vous bien les règles liées à l'emploi de jeunes durant l'été ?

La période estivale approche et, avec elle, les départs en congés de vos salariés. Aussi, pour maintenir le niveau de votre activité, vous allez peut-être devoir recourir aux jobs d'été. Il vous sera alors indispensable de bien connaître les dispositions qui s'appliquent à vos « jeunes recrues ».

Quel contrat de travail ?

Quelle que soit la durée de son séjour dans l'entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été doit signer un contrat à durée déterminée. Et s'il est mineur, il vous faut obtenir l'accord de son représentant légal.

Ce contrat doit préciser, en particulier, son terme ou sa durée minimale, son motif (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité...), la durée de la période d'essai et le poste de travail concerné.

À savoir : le travail des jeunes de moins de 16 ans est normalement prohibé. Toutefois, avec l'accord écrit de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous pouvez recruter un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires. Mais à condition que cette période de travail n'excède pas la moitié de sa période de vacances, soit un mois de travail au plus pour 2 mois de vacances.



Quelle rémunération ?

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération que celle que percevrait un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en CDI pour exercer la même fonction. Celle-ci ne pouvant être inférieure au Smic ou au salaire minimal conventionnel.

Toutefois, une minoration du Smic est prévue pour les mineurs : de 20 % pour ceux de moins de 17 ans et de 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans. Un abattement qui ne s'applique pas au jeune qui justifie de 6 mois de pratique dans votre branche professionnelle.

Et sachez que les avantages alloués aux autres salariés, comme les titres-restaurant, sont également dus aux jeunes embauchés pour l'été.

À noter : *les jeunes recrutés dans le cadre d'un job d'été doivent se voir allouer, à la fin de leur contrat, une indemnité de congés payés égale à 10 % de la totalité des rémunérations perçues durant leur séjour dans l'entreprise. En revanche,*

les jeunes qui ont été embauchés pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires n'ont pas droit à l'indemnité de fin de contrat généralement attribuée au terme d'un contrat à durée déterminée.

Quelles conditions de travail ?

Si vous recrutez un jeune de moins de 18 ans, vous devez lui faire passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé.

En outre, **vous ne pouvez pas le faire travailler plus de 8 heures par jour** (7 heures s'il a moins de 16 ans), **ni plus de 35 heures par semaine**. Et vous devez lui accorder au moins 30 minutes de pause, dès lors que son temps de travail quotidien excède 4 heures 30.

Quant au travail de nuit, c'est-à-dire celui effectué entre 22 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans), il est, en principe, **interdit aux mineurs**.

Le travail à temps partiel

Les règles en matière de contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est strictement réglementé. Le manquement par l'employeur à certaines dispositions permet d'obtenir la **requilification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet**.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, l'article L.3123-7 du Code du travail précise qu'un contrat de travail à temps partiel ne peut pas prévoir une **durée du travail inférieure à 24 heures par semaine** sauf dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat est conclu pour une durée au

plus de 7 jours

- Lorsque le contrat (intérim ou CDD) vise à remplacer un salarié absent
- Pour les étudiants de moins de 26 ans qui en font la demande
- Pour les salariés des particuliers employeurs
- Lorsque la convention collective le prévoit à condition de garantir la mise en place d'horaires réguliers et de permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois pour atteindre au moins 24 heures de travail hebdomadaire. L'accord doit déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou demi-journées régulières et complètes

● Lorsque le salarié demande à travailler moins en justifiant avoir des contraintes personnelles (santé ou famille) ou lorsqu'il a déjà une activité et qu'il cherche à la compléter.

L'article L.3123-6 du Code du travail impose que **le contrat soit écrit et qu'il mentionne les éléments suivants** :

- La qualification du salarié
- Les éléments de la rémunération
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués par écrit au salarié
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires

Le contrat de travail à temps partiel doit permettre au salarié de **cumuler plusieurs emplois pour atteindre un salaire décent**. Le salarié doit donc pouvoir visualiser son rythme de travail et ne doit pas rester disponible en permanence auprès de son employeur.

C'est pourquoi toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié en respectant un **délai de prévenance de 7 jours** qui peut être réduit à 3 jours ouvrés par accord collectif selon les articles L.3123-24 et L.3123-31 du Code du travail.

Par ailleurs, à défaut d'accord collectif, l'employeur ne peut imposer à son salarié, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, elle-même, ne peut dépasser deux heures conformément à l'article L.3123-30 du Code du travail.

Il est possible pour l'employeur de demander au salarié d'effectuer des **heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée contractuelle de travail**. Un accord collectif peut néanmoins porter le nombre d'heures complémentaires au tiers.

Le salarié ne peut pas refuser, sans commettre de faute, de réaliser ces heures complémentaires. Par

contre si l'employeur lui demande d'en réaliser davantage, le salarié pourra s'y opposer sans risque. Il en va de même lorsque la demande de l'employeur intervient moins de trois jours avant la date à laquelle la prestation de travail est nécessaire.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées sur le mois ne doit pas avoir pour conséquence d'atteindre la durée légale du travail (151,67 heures).

Selon l'article L.3123-29 du Code du travail, toutes les heures complémentaires doivent être payées à un **taux majoré**. A défaut d'accord collectif, les heures réalisées au delà de la durée contractuelle de travail et jusqu'au dixième de celle-ci sont majorées de 10 %. Pour les heures effectuées au delà, la majoration est de 25 %.

Le manquement, par l'employeur, à certaines de ces dispositions permet d'obtenir en justice la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. Cela ouvre droit à des rappels de salaire sur la base d'un temps complet et des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel

Lorsque le recours par l'employeur à des **heures complémentaires** a pour effet de porter pour plusieurs mois la durée de travail du salarié, employé à temps partiel, au niveau de la durée légale, **le contrat à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein**.

En pratique : si votre salarié engagé à temps partiel effectue régulièrement des heures complémentaires, il est nécessaire de **vérifier au fur et à mesure le nombre d'heures complémentaires effectuées** (par la tenue d'un fichier par exemple) pour que vous puissiez vous apercevoir rapidement si le nombre d'heures complémentaires réalisées dépasse la durée légale sur plusieurs mois et risquerait donc de donner lieu à requalification du contrat à temps plein.



Temps partiel : la liste des cas qui échappent aux 24h minimum !

Si la durée légale du travail est en principe fixée à 35 heures hebdomadaires, tout salarié, qu'il ait conclu un contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut cependant être amené à travailler à temps partiel. Qu'il s'agisse du passage d'un temps plein à un temps partiel ou de la signature d'un contrat de travail à temps partiel, le travail à temps partiel est soumis à une réglementation spécifique. Découvrons quelle est la durée minimale hebdomadaire autorisée, mais aussi, la liste des cas dans lesquels il est possible de déroger à cette durée minimale !

Une durée "plancher" fixée à 24 heures par semaine

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

→ à la **durée légale hebdomadaire du travail (soit 35 heures)** ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

→ à la **durée légale mensuelle, soit 151,67 heures** ou, si elle est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

→ à la **durée légale annuelle, soit 1607 heures**, ou, si elle est inférieure à la durée légale, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

La durée minimale de travail est fixée par convention ou un accord de branche étendu.

À défaut d'accord, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif. Tout salarié doit donc se voir proposer un contrat de travail avec un horaire minimum de 24 heures par semaine.

En effet, sauf dérogations possible, le plancher horaire conventionnel, ou à défaut, le plancher légal de 24 heures est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} juillet 2014.

Ainsi, vous devez percevoir une rémunération brute d'environ 1015 € par mois, ce qui correspond à un salaire au SMIC 2017 pour 24 heures de travail hebdomadaires.

Si votre contrat a été conclu avant le 1^{er} juillet 2014, il est tout à fait possible que votre contrat de travail ne respecte pas la durée minimale de travail de 24 heures. Sachez que si vous souhaitez passer à une durée au moins égale à 24 heures, ou le cas échéant, à la durée définie conventionnellement, vous êtes prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il existe des dérogations au plancher horaire. Celles-ci peuvent être contractuelles, conventionnelles ou légales.

Les dérogations contractuelles

Un contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer une durée du temps de travail **inférieure** à la durée minimale conventionnelle fixée ou, à défaut, à la durée légale de 24 heures, si le salarié en fait la demande écrite et motivée.

Vous pouvez obtenir une telle dérogation :

➤ si vous justifiez devoir faire face à des **contraintes personnelles** telles que des raisons de santé ou des raisons familiales ;

➤ pour vous permettre de **cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité qui soit égale à un temps plein ou au moins à la durée minimale de travail.

Sachez par contre que votre **employeur n'est pas forcé d'accepter votre demande** s'il n'existe aucun emploi disponible en temps partiel dans l'entreprise.

Les dérogations conventionnelles

Une convention ou un accord de branche peut fixer la durée minimale de travail à moins de 24 heures hebdomadaires à condition de prévoir des garanties permettant la mise en place d'**horaires régu-**



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

liers ou au salarié de **cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale sont **regroupés sur des journées ou des demi journées** régulières ou complètes.

Les dérogations légales

Certains contrats de travail sont automatiquement **exclus de la durée plancher**. Ainsi, les salariés peuvent bénéficier de dérogations légales à la durée minimale du travail, notamment dans les cas suivants :

● lorsque le contrat de travail d'un salarié est

conclu pour une **durée au plus égale à 7 jours** ;

● lorsqu'un **contrat à durée déterminée (CDD)** ou un **contrat de travail temporaire** est conclu pour le **remplacement d'un salarié** ;

● lorsqu'un **salarié âgé de moins de 26 ans** demande à déroger à la durée minimale travail pour pouvoir poursuivre ses études.

Par ailleurs, **certaines catégories de salariés** ne sont pas soumises à la durée minimale du travail de droit commun puisqu'elles sont soumises à une **règlementation spécifique**. C'est par exemple le cas des salariés du **particulier employeur** pour lesquels les règles applicables sont autant de nature légale que de nature conventionnelle.

Pour ces contrats, le salarié peut être amené à signer un contrat de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à 24 heures.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Plus-value : l'abattement pour départ à la retraite du dirigeant de S.E.L.

Le nouvel abattement fixe de 500 000 € peut-il s'appliquer aux plus-values réalisées lors du départ à la retraite de tous les associés d'une société d'exercice libéral (Sel) ?

Le dirigeant d'une société d'exercice libéral (Sel) qui cède ses parts à l'occasion de son départ en retraite peut, à certaines conditions, réduire le montant de la plus-value imposable à l'impôt sur le revenu d'un abattement fixe de 500 000 €. Peu importe que cette plus-value soit soumise au prélè-

vement forfaitaire unique ou au barème progressif.

Rappel : le prélèvement forfaitaire unique, applicable à la plupart des revenus mobiliers perçus depuis le 1^{er} janvier 2018 par les particuliers, consiste en une imposition à un taux forfaitaire de 12,8 % auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux de 17,2 %, soit une taxation globale à 30 %.

Pour bénéficier de cet avantage fiscal, la société doit notamment répondre à la définition européenne de PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel



n'excédant pas 50 M€ ou total du bilan annuel n'excédant pas 43 M€) et avoir exercé son activité libérale de manière continue au cours des 5 années précédant la cession. Pendant cette période, le cédant doit également avoir été, sans interruption, dirigeant de la société dont les titres sont cédés.

Reste à savoir, à défaut de précision, si l'abattement peut aussi bénéficier aux associés de Sel qui exercent leur profession dans la société, mais qui ne sont pas titulaires d'une fonction de mandataire social.

Cette question a été récemment posée par un député qui soulève la possible iniquité fiscale du dispositif dans la mesure où la forme juridique de certaines Sel ne permet pas la nomination de tous

les associés en qualité de dirigeant. Ainsi, au sein d'une même Sel, un associé exerçant les fonctions de mandataire social bénéficierait de l'abattement tandis que son associé en serait privé !

La réponse du gouvernement est vivement attendue sur ce point !

À savoir : le nouvel abattement de 500 000 € s'applique aux cessions réalisées du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022. Toutefois, un dispositif similaire s'est appliqué jusque fin 2017 pour lequel il était admis que l'exercice continu, pendant 5 ans, d'une profession libérale principale dans la société dont les titres étaient cédés soit assimilée à une fonction de direction.

Contribution économique territoriale 2017 : dégrèvement possible

Un dégrèvement de votre contribution économique territoriale (CET) 2017 peut être demandé avant la fin de l'année.

En fonction de la valeur ajoutée produite par votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un dégrèvement de contribution économique territoriale (CET). Rappelons que la CET se compose de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Mais pour profiter de ce dégrèvement, encore faut-il le demander !

Le dégrèvement

Lorsque la somme de votre CFE 2017 et, le cas échéant, de votre CVAE 2017 excède 3 % de la valeur ajoutée produite par votre entreprise en 2017, ou au cours du dernier exercice de 12 mois clos s'il ne coïncide pas avec l'année civile, cet excédent peut faire l'objet d'un dégrèvement. Un dégrèvement de CET qui s'apprécie au niveau de l'entreprise, pour l'ensemble des établissements.

Pour bénéficier du dégrèvement, une demande doit être faite. Cette demande peut être formulée sur l'imprimé n° 1327-CET. Elle doit être présentée au service des impôts dont relève votre établissement principal au plus tard le 31 décembre 2018.

L'utilisation

Le dégrèvement s'impute sur la seule CFE. À ce titre, le montant global des acomptes de CFE du 15 juin prochain, dus pour l'ensemble de vos établissements, peut d'ores et déjà être réduit à hauteur de la moitié du dégrèvement attendu. Le service des impôts doit alors en être informé par une déclaration datée et signée.

Précision : lorsque ce dégrèvement est calculé, il est important de veiller à ce que la CET restant due ne soit pas inférieure à la cotisation minimale de CFE fixée par la commune.

Et attention, en cas d'erreur de plus d'un dixième, une majoration de 5 % ainsi qu'un intérêt de



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

retard s'appliqueront aux sommes non réglées.

À noter : les entreprises qui ont pu évaluer le montant du dégrèvement attendu avant la fin

de l'année 2017 ont pu, sous leur responsabilité, choisir de l'imputer sur leur solde de CFE du 15 décembre 2017.

Suppression de la taxe d'habitation : une possible majoration de la taxe foncière

Afin de compenser financièrement la suppression de la taxe d'habitation, un rapport propose notamment de majorer la taxe foncière pour les résidences secondaires.

Promesse de campagne du candidat Macron, la suppression de la taxe d'habitation, qui devait initialement concerner 80 % des Français, sera finalement étendue à l'ensemble des ménages. Devant entrer en vigueur en 2020, cette suppression va avoir pour principale conséquence de réduire les ressources financières des collectivités territoriales, et plus particulièrement celles des communes. « Un manque à gagner » qui devrait représenter environ 26,3 milliards d'euros. Et la mise en place de la réforme coûterait à l'État pas moins de 10 milliards d'euros. Pour compenser cette perte, un rapport du sénateur Alain Richard et du préfet honoraire Dominique Bur, remis dernièrement au Premier ministre, propose plusieurs pistes de réflexion.

● Première piste, il s'agirait de **transférer aux communes la taxe foncière sur les propriétés bâties** perçue par les départements. Inconvénient, les pertes des départements résultant de ce transfert devraient, elles aussi, être compensées. Une

autre solution serait de compenser la suppression de la taxe d'habitation par le **transfert d'une partie d'un impôt national** comme la TVA, la CSG ou la taxe sur les carburants. Mais si ce scénario était privilégié, les communes n'auraient plus « la main » pour décider une hausse ou une baisse des impôts en faisant varier le taux.

● La deuxième piste, qui toucherait directement les contribuables, consisterait à **revoir les modalités de la taxe foncière**. Concrètement, les valeurs locatives des locaux d'habitation seraient révisées afin de les aligner sur la réalité du marché locatif (les valeurs actuelles datent de 1970 !). Ce qui aurait pour incidence d'augmenter globalement les recettes fiscales. En outre, pour les résidences secondaires et les logements vacants (occupés moins de 6 mois par an), le rapport suggère de créer une **surtaxe foncière** qui correspondrait, peu ou prou, au même montant que la majoration de taxe d'habitation sur les résidences secondaires qui s'applique déjà. Cette dernière aurait vocation à disparaître puisqu'elle est adossée à la taxe d'habitation. Étant précisé que les communes pourraient décider d'appliquer une majoration à cette surtaxe foncière pour les logements situés dans des zones dites « tendues ».

Nouveaux seuils « micro-entreprise » : les précisions de l'administration

L'administration fiscale vient de commenter les modalités d'application de l'augmentation des seuils permettant de bénéficier du régime

micro-entreprise (actualité BOFiP du 1^{er} juin 2018, publication urgente). Doublement des seuils micro ...



Doublement des seuils micro

L'article 22 de la loi de finances pour 2018 a plus que doublé le seuil de chiffre d'affaires maximum permettant de bénéficier du statut de micro-entrepreneur (micro-BIC ou micro-BNC, ex-autoentrepreneur).

Activités	Seuil maximum de CA HT 2017	Seuil maximum de CA HT 2018
Vente de marchandises, d'objets, de fournitures, de denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logements	82.800 €	170.000 €
Prestations de services, activités libérales	33.200 €	70.000 €

Les seuils de chiffre d'affaires majorés tolérant un faible dépassement sans remise en cause du bénéfice du régime micro (91 000 et 35 200 € selon l'activité) sont en outre supprimés.

Ces nouveaux seuils s'appliquent pour le régime micro-fiscal (régime d'imposition des bénéfices) et pour le régime micro-social (cotisations sociales). Ils ne s'appliquent pas en revanche au régime de la franchise en base de la TVA. Pour bénéficier de l'exonération de TVA sur les ventes, les anciens seuils maximums continuent de s'appliquer facturer de la TVA. (82 800 ou 33 200 €). Au-delà, l'entreprise est tenue de facturer de la TVA.

Entrée en vigueur et option pour un régime réel d'imposition

Le doublement des seuils de chiffre d'affaires entre en vigueur à compter des revenus perçus

en 2017 et déclarés pour l'impôt sur le revenu de 2018.

En principe, en matière de BIC (bénéfices industriels et commerciaux), pour les entreprises dont le chiffre d'affaires permet de bénéficier du régime micro, l'option pour un régime réel d'imposition doit être transmise pour le 1^{er} février 2018 au plus tard pour une application en 2018.

Néanmoins compte tenu de la réforme, l'administration fiscale précise que cette option peut être transmise pour cette année jusqu'à la date limite de dépôt de la déclaration de résultats (3 mai 2018 en cas de déclaration papier et 18 mai 2018 en cas de télédéclaration).

Ce délai supplémentaire est déjà applicable pour les contribuables relevant de la catégorie des BNC (bénéfices non commerciaux).

Le prélèvement libératoire de l'IR

Les contribuables relevant du régime micro-BIC ou micro-BNC peuvent également opter pour le calcul et le paiement de l'impôt sur le revenu, pour le prélèvement libératoire de l'IR. Dans ce cas, l'IR est versé en même temps que les cotisations sociales, et est égal à un pourcentage du chiffre d'affaires.

Pour les revenus de 2018, l'option pour le prélèvement libératoire devait intervenir avant le 1^{er} avril 2018. Compte tenu de l'instauration du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019, pour l'impôt sur le revenu 2019, l'option devra être adressée aux organismes sociaux au plus tard pour le 30 septembre de l'année précédente. Pour les revenus perçus en 2019, l'option devra ainsi être exercée avant le 30 septembre 2018.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Ouvrir le capital de son entreprise : les précautions à prendre

Rares sont les entreprises de croissance qui peuvent faire l'économie de nouveaux associés et d'investisseurs dont les apports diminueront mécaniquement le pourcentage détenu par le(s) fondateur(s). Découvrez comment ouvrir le capital de votre entreprise.

Ouvrir son capital répond à des motivations très diverses, comme par exemple le souhait d'associer des talents au développement de son entreprise ou encore la nécessité de trouver des capitaux pour croître.

Avant d'analyser l'opportunité de réaliser une ou plusieurs augmentations de capital, la simple répartition du capital au démarrage d'une entreprise est riche d'enseignements. Cela traduit en effet souvent la volonté d'un entrepreneur de s'entourer et de partager le pouvoir au sein de son entreprise, par-delà les futurs dividendes et les éventuelles plus-values de cession de titres.

Certaines entreprises sont créées et dirigées par des entrepreneurs qui contrôlent l'essentiel voire l'intégralité du capital. Rares sont cependant les entreprises de croissance qui peuvent faire l'économie de nouveaux associés et d'investisseurs dont les apports diminueront mécaniquement le pourcentage détenu par le fondateur.

S'entourer de personnes « meilleures que soi » pour croître

Un entrepreneur qui avait créé, développé et cédé plusieurs entreprises, affirmait ainsi régulièrement qu'il s'entourait de personnes « meilleures que lui » dans de nombreux domaines et qu'il préférerait « détenir 1 % du capital d'une multinationale que 100 % d'une microentreprise ». Ce pari de l'innovation et de la croissance rapide l'avait également amené à financer ses entreprises via des sociétés de

capital-risque de premier plan.

Cinq ans plus tard, à l'issue de l'introduction en Bourse de l'une de ses startups, ce même dirigeant ne détenait plus que 5 % du capital ainsi que quelques stock-options... mais la capitalisation boursière (valeur) de cette entreprise cotée frisait le milliard d'Euros. Sur un plan strictement patrimonial, l'option retenue était par conséquent éminemment pertinente. Mais, pour en arriver là, il a fallu gérer une croissance soutenue et partager le pouvoir au sein du conseil d'administration avec des investisseurs particulièrement exigeants qui ont in fine réalisé une très belle opération financière.

Dividendes ou plus-values ?

La plupart des entrepreneurs ne créent cependant pas une entreprise pour la faire croître à marche forcée et la céder ou l'introduire en bourse 5 ans plus tard.

Prendre la décision d'ouvrir son capital est un choix crucial qui nécessite pour les fondateurs d'une entreprise donnée de sélectionner et de convaincre des investisseurs susceptibles de partager les mêmes objectifs financiers.

Sur un plan strictement financier, on distinguera deux types d'actionnaires :

- ceux qui souhaitent encaisser des dividendes réguliers en rémunération de leur investissement
- ceux qui espèrent réaliser une plus-value considérable à la revente de l'entreprise à moyen terme.

Si l'activité et/ou le stade de développement de votre entreprise sont incompatibles avec la génération de résultats distribuables sous forme de dividendes, la première catégorie d'investisseurs n'a aucun sens.

D'autres investisseurs seront par contre tout à fait en mesure d'attendre quelques années dans la



perspective d'une plus-value réalisée à l'occasion d'une introduction en Bourse ou de la cession de votre entreprise.

C'est notamment le cas de certains **business angels** et, par nature, des **fonds de capital-risque** et des **sociétés de capital-développement**. Ces investisseurs espèrent récupérer en l'espace de 5 ans plus de trois fois le montant investi mais prennent en contrepartie le risque de perdre l'intégralité de leur investissement.

Vous pouvez accueillir de nouveaux actionnaires au sein de votre entreprise en cédant certaines de vos actions et en réalisant au passage une plus-value égale à la différence entre le montant de la cession et la valeur à laquelle vous avez acquis/souscrit ces titres. Une telle opération est alors neutre pour votre entreprise qui n'encaisse pas le produit de la cession.

En revanche, une augmentation de capital en numéraire consiste à faire appel à des investisseurs qui apporteront de nouveaux capitaux indispensables au développement de votre entreprise.

Les actionnaires préexistants qui ne suivent pas l'opération détiendront toujours le même nombre d'actions mais ils seront dilués.

Précision : La dilution est la diminution du pourcentage de détention d'un actionnaire existant à l'occasion d'une augmentation de capital. Si par exemple un actionnaire détient 10 % du capital d'une entreprise et ne participe pas à une augmentation de capital octroyant 30 % du capital aux nouveaux investisseurs, sa part de capital passera à 7 %.

Validez la convergence des objectifs entre les actionnaires

Si vous procédez à une ou plusieurs augmentations de capital, sans suivre ces opérations au prorata de votre pourcentage de détention, vous serez ainsi dilués comme dans l'exemple évoqué plus haut. Dans le cas d'activités fortement capitalistiques, les associés ne détiendront in fine plus le contrôle de leur entreprise, ni même une minorité de blocage. L'alignement des visions et des intérêts respectifs est par conséquent essentiel.

Ouvrir le capital de son entreprise est tout sauf neutre. Une telle opération présente de nombreux avantages mais nécessite de clarifier ses objectifs, tant au niveau des fondateurs que pour l'entreprise elle-même.

La rédaction d'un plan de développement (business plan) dûment assorti de comptes prévisionnels constitue un passage obligé pour accueillir de nouveaux actionnaires et s'assurer d'être en phase sur les objectifs et sur la stratégie.

Dès lors que vous avez décidé d'ouvrir votre capital, vous devrez également évaluer votre entreprise afin de voir sur quelles bases réaliser cette opération. Au-delà des outils d'évaluation financière susceptibles d'accompagner cette réflexion, il est souhaitable voire nécessaire d'aboutir à une transaction équitable. Si vous étiez à la place de l'investisseur ou des nouveaux associés, accepteriez-vous la valorisation proposée, compte tenu de votre potentiel de croissance, de rentabilité et de liquidité ? Sans oublier, naturellement, la perspective de participer à une aventure humaine qui fait le sel de la création et du développement de chaque entreprise...

Bail commercial renouvelé : quand le juge fixe le nouveau loyer

Le renouvellement d'un bail commercial est souvent l'occasion d'une renégociation du

montant du loyer. Bailleurs et preneurs peuvent librement fixer le montant de ce loyer.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Mais les désaccords entre eux sont fréquents et donnent lieu à un contentieux important. Lorsque le juge est appelé à fixer le montant du loyer d'un bail commercial renouvelé, il doit faire application des règles légales suivantes.

Les règles de principe

● **Règle n° 1** : le loyer du bail commercial renouvelé doit correspondre à la valeur locative des locaux (art. L. 145-33 du Code de commerce).

● **Règle n° 2** : quelle que soit la valeur locative, l'augmentation de loyer appliquée à l'occasion du renouvellement du bail ne peut excéder la variation de l'indice du coût de la construction (ou, le cas échéant, de l'indice des loyers commerciaux) publié par l'Insee, intervenue depuis la fixation initiale du loyer du bail expiré (art. L. 145-34 du Code de commerce).

C'est la fameuse règle du plafonnement. **Mais attention, cette règle s'applique lorsque la durée du bail initial ne dépasse pas 9 ans.**

Important : le loyer à prendre en compte pour le calcul du loyer du bail renouvelé est celui qui a été fixé lors de la signature du bail venu à expiration, et non celui résultant des différentes révisions intervenues en cours de bail.

Rappel

Introduit par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, l'indice des loyers commerciaux (ILC) est le nouvel indice applicable en matière de bail commercial. La prise en compte de cet indice est facultative. Il ne se substitue au traditionnel indice du coût de la construction (ICC) que si les parties ont en expressément manifesté la volonté dans le contrat de bail (ou dans un avenant à celui-ci). Sachant que ce nouvel indice n'a pas vocation à s'appliquer à tous les baux commerciaux, mais seulement à ceux portant sur des locaux affectés aux activités commerciales, y compris celles exercées par les artisans.

Si le bail ne précise pas le trimestre de référence de l'indice à prendre en compte lors du renouvellement, il faut se référer à la variation de cet indice, calculée sur la période de 9 ans antérieure au dernier indice publié à la date de son renouvellement.

Conséquences pour le locataire / Intérêts de retard

Lorsque le loyer d'un bail commercial renouvelé est fixé par le juge, le bailleur peut réclamer au locataire des intérêts de retard sur la différence entre le nouveau loyer et le loyer provisionnel qui a été versé entre le renouvellement du bail et la décision du juge.

Lorsque, lors du renouvellement d'un bail commercial, bailleur et locataire sont en désaccord sur le montant du nouveau loyer, ce dernier doit être fixé par le juge. Cette action devant être introduite dans un délai de 2 ans.

En attendant la décision du juge, le locataire continue à payer le loyer au prix ancien. Puis, une fois le nouveau loyer fixé par le juge, il doit en régler le montant, et ce à compter du jour où le bail s'est renouvelé. Autrement dit, **il doit rétroactivement verser au bailleur la différence entre ce nouveau montant et les loyers déjà versés depuis le renouvellement du bail.**

En outre, compte tenu de la durée de la procédure (plusieurs années peuvent s'écouler), le bailleur est en droit de réclamer au locataire des intérêts de retard au taux légal sur ces compléments de loyers. À ce titre, les juges viennent de préciser qu'en l'absence de convention contraire prévue par les parties en la matière, ces intérêts courent à compter du jour où le juge a été saisi de l'action en fixation du nouveau loyer.

Précision : cette solution a été rendue en application des anciennes dispositions du Code civil. Pour les retards de paiement intervenus depuis le 1^{er} octobre 2016, date d'entrée en vigueur du nouveau Code civil, les intérêts courent à compter de la mise en demeure adressée par le bailleur au locataire.



Une nouvelle lettre recommandée électronique en 2019

À partir du 1^{er} janvier 2019, la lettre recommandée électronique contractuelle utilisable depuis 2011 sera remplacée par la lettre recommandée électronique eIDAS.

Le principe de l'équivalence d'un envoi par lettre recommandée électronique (LRE) à un envoi par lettre recommandée papier est prévu par le droit français depuis plusieurs années. Et encore aujourd'hui, deux types de LRE sont utilisables : l'envoi recommandé contractuel et la LRE e-IDAS. Mais à partir du 1^{er} janvier prochain, seul ce dernier système, plus sécurisé et conforme à la réglementation européenne, sera reconnu par la loi. Explications.

Rapide et économique

Comparé à une lettre recommandée papier, la LRE ne manque pas de charme : elle peut être envoyée à partir d'une simple adresse mail vers une autre (plus besoin de se rendre dans un bureau de poste) et à toute heure du jour ou de la nuit ; elle permet de toucher un destinataire en quelques minutes ; et enfin, elle coûte généralement 30 à 40 % moins cher qu'une lettre recommandée papier de moins de 20 g et ce, même si elle comprend plusieurs centaines de pages. D'un point de vue juridique, le principe de son équivalence à une lettre recommandée papier a été acté par une loi de 2005. Et il a fallu attendre 2011 pour qu'un décret vienne définir ses modalités de mise en œuvre : l'envoi recommandé contractuel était né. Une LRE qui, comme son nom l'indique, ne peut être envoyée que dans le cadre d'une relation contractuelle et qui, dès lors, ne requiert pas une vérification d'identité lors de sa remise au destinataire.

La LRE eIDAS

Définie par le règlement européen eIDAS de 2016, la LRE eIDAS est **plus sécurisée** notamment parce qu'elle impose au prestataire de vérifier l'identité de l'expéditeur au moment de l'envoi, mais aussi celle du destinataire lors de la réception (via une signature ou un cachet électronique). En outre, le prestataire est tenu de **conserver pendant un an les informations relatives à l'envoi** (données identifiant l'expéditeur et le destinataire, numéro de l'envoi, la date et l'heure de dépôt de l'envoi...) et à la réception de la LRE (preuve du refus, de non réclamation ou de réception). Comme l'envoi recommandé contractuel, si elle peut être directement adressée à un professionnel, la LRE eIDAS ne peut être envoyée à un non professionnel qu'après avoir recueilli son accord.

À savoir : le destinataire est informé par courriel par le prestataire qu'une lettre recommandée lui est destinée. Il n'est, en revanche, pas informé de l'identité de l'expéditeur. Il dispose de 15 jours pour l'accepter ou la refuser.

La LRE eIDAS, conformément au décret du 9 mai 2018 qui vient de préciser les conditions garantissant l'équivalence entre une lettre recommandée papier et une lettre recommandée électronique, sera **la seule LRE reconnue par la loi à compter du 1^{er} janvier 2019**, faisant ainsi disparaître du cadre légal l'envoi recommandé contractuel. À compter de cette date, il conviendra donc de ne s'adresser qu'à des prestataires proposant des LRE conformes eIDAS.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES TAXES SUR LES CARBURANTS PAR LES EXPLOITANTS AGRICOLES

Les agriculteurs doivent formuler leur demande de remboursement de taxe sur les carburants par voie électronique.

Les exploitants agricoles et les sociétés agricoles qui utilisent du carburant (gazole non routier, fioul lourd, gaz naturel) pour leur activité peuvent demander le remboursement d'une partie des taxes (taxe intérieure de consommation / taxe intérieure de consommation sur le gaz naturel) perçues sur les dépenses engagées à ce titre. Les demandes de remboursement devant être déposées avant le 31 décembre de la 3^e année qui suit celle des achats (donc avant le 31 décembre 2018 pour les achats réalisés en 2015).

Depuis le 1^{er} juin dernier, les demandes susceptibles d'entraîner un remboursement de plus de 300 € doivent être transmises par voie électronique (sur le portail chorus-pro.gouv.fr), quel que soit le lieu du siège de l'exploitation (y compris en outre-mer).

Jusqu'alors, seules les exploitations situées dans les départements de la Marne, du Nord, du Pas-de-Calais, de la Sarthe, de la Seine-Maritime, de la Seine-et-Marne et du Val-d'Oise étaient tenues de procéder ainsi et lorsque les demandes étaient susceptibles d'engendrer un remboursement de plus de 500 €.

Pour en savoir plus sur les formalités à accomplir et pour connaître le montant du remboursement, rendez vous sur le site mesdémarches du ministère de l'Agriculture.

SUBVENTIONS : CONDITIONS D'APPLICATION DE LA TVA

Les subventions versées à une association sont imposées à la TVA lorsqu'elles constituent la contrepartie d'un service rendu, c'est-à-dire son prix.

Une association, ayant pour objet la promotion des activités commerciales et artisanales d'un territoire ainsi que le maintien et le développement de l'activité économique locale, avait reçu des subventions d'une chambre de commerce et d'industrie (CCI) et d'une communauté d'agglomération avec lesquelles elle avait signé une convention de partenariat.

L'administration fiscale a considéré que ces subventions correspondaient à des prestations de services individualisées au profit de ces collectivités et devaient donc être soumises à TVA.

Une analyse censurée par les juges de la Cour administrative d'appel de Lyon.

S'ils ont d'abord rappelé que les subventions versées à une association sont soumises à la TVA lorsqu'elles constituent la contrepartie d'un service rendu, c'est-à-dire son prix, ils ont ensuite précisé que cette requalification des subventions en prix ne pouvait résulter de l'existence d'une convention de partenariat dès lors que celle-ci était obligatoire, ni du fait que les collectivités exerçaient un contrôle sur l'utilisation des subventions puisque ce contrôle était aussi légalement prévu.

Selon les juges, dans cette affaire, les subventions, fixées en fonction des perspectives générales d'action de l'association à destination des commerçants du territoire, ne correspondaient pas à des prestations de services individualisées. Ne constituant pas le prix de prestations rendues, les subventions ne pouvaient donc pas être imposées à la TVA.

UNE FISCALITÉ DES TRANSMISSIONS ASSOULPIE ?

Une proposition de loi enregistrée récemment à l'Assemblée nationale vise notamment à porter le montant de l'abattement fiscal pour les successions et les donations en ligne directe de 100 000 € à 159 325 €.



Un groupe de députés vient de déposer à l'Assemblée nationale une proposition de loi destinée à faire baisser le coût des transmissions. L'idée serait de porter l'abattement fiscal qui s'applique dans le cadre des successions et des donations en ligne directe (parents-enfants) de 100 000 € à 159 325 €. Ce qui permettrait de revenir au montant qui s'appliquait avant le 16 août 2012.

À noter : cet abattement fiscal s'applique par parent et par enfant, ce qui signifie qu'un couple peut transmettre aujourd'hui à chacun de leur enfant 200 000 € en franchise de droits.

En outre, les auteurs du texte proposent de faire passer le délai de rappel fiscal des donations antérieures de 15 à 10 ans pour offrir la possibilité de transmettre dans un laps de temps plus réduit à un même bénéficiaire. Rappelons que le délai de rappel fiscal est le laps de temps qu'il faut pour reconstituer « à plein » les abattements applicables dans le cadre des donations.

Enfin, dans cette proposition de loi, il serait question d'actualiser au 1^{er} janvier de chaque année le barème des droits de succession et le montant des abattements dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

COMMERCE : LES SOLDES D'ÉTÉ APPROCHENT !

Hormis dans certains départements touristiques ou d'outre-mer, les prochains soldes d'été auront lieu du 27 juin au 7 août 2018.

Les prochains soldes d'été commenceront le mercredi 27 juin à 8 heures pour s'achever 6 semaines plus tard, soit le mardi 7 août 2018.

Rappel : les soldes d'été débutent le dernier mercredi du mois de juin. Toutefois, lorsque le dernier mercredi intervient après le 28 juin, les soldes sont avancés à l'avant-dernier mercredi du mois de juin.

Toutefois, par dérogation, ces opérations commerciales se dérouleront à des dates différentes dans les départements touristiques et territoires d'outre-mer suivants :

- Alpes-Maritimes et Pyrénées-Orientales : du mercredi 4 juillet au mardi 14 août 2018 ;
- Corse-du-Sud et Haute-Corse : du mercredi 11 juillet au mardi 21 août 2018 ;
- Saint-Pierre et Miquelon : du mercredi 18 juillet au mardi 28 août 2018 ;
- La Réunion : du samedi 1^{er} septembre au vendredi 12 octobre 2018 (soldes d'hiver) ;
- Guadeloupe : du samedi 29 septembre au vendredi 9 novembre 2018 ;
- Guyane et Martinique : du jeudi 4 octobre au mercredi 14 novembre 2018 ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du samedi 13 octobre au vendredi 23 novembre 2018.

Rappel : les soldes des ventes à distance, notamment sur Internet, se déroulent aux mêmes dates que les soldes traditionnels, quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise.

LES JOURS DE RTT NE DOIVENT PAS ENTRAINER DE PERTE DE SALAIRE

L'indemnité due au salarié lorsqu'il s'absente dans le cadre d'un jour de RTT doit tenir compte de sa rémunération variable.

Dans une affaire récente, plusieurs salariés ont réclamé en justice le rappel d'indemnités compensatrices de jours de congés liés à la réduction du temps de travail (RTT) au motif que ces indemnités avaient été calculées par leur employeur sans prendre en compte la part variable de leur rémunération.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Une demande à laquelle la cour d'appel a fait droit après avoir constaté que les primes de vente brute versées par leur employeur « se trouvaient étroitement liées à l'activité des salariés et à leurs performances ».

La Cour de cassation a confirmé que la **part variable de la rémunération des salariés devait être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de RTT** qui leur était due. En effet, elle a estimé que, sauf disposition spécifique de l'accord collectif portant sur le maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT.

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DANS LE CADRE ASSOCIATIF

Les associations ont la possibilité d'engager des licenciements économiques en cas de réorganisation visant à sauvegarder leur compétitivité.

Ainsi, lorsque la réorganisation de l'association a pour effet de modifier certains postes de travail, les salariés qui refusent cette modification peuvent alors être licenciés pour motif économique.

Mais en cas de litige, comment démontrer que la réorganisation a bien pour objectif de sauvegarder la compétitivité de l'association ?

Dans une affaire récente, une association avait réorganisé ses services pour mettre fin à des difficultés managériales. Il en avait résulté une modification du poste de travail de l'un de ses directeurs adjoints. Ce dernier ayant refusé de voir son emploi modifié, l'association l'avait licencié pour motif économique. Un motif que le salarié avait, par la suite, contesté en justice.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Lyon a rappelé le principe dégagé par la Cour de cassation : **une réorganisation a pour objet de sauvegarder la compétitivité d'une association si elle lui permet d'assurer un strict équilibre entre ses recettes et ses dépenses.**

Constatant que le licenciement du directeur adjoint de l'association ne répondait pas à cette exigence mais découlait de problèmes managériaux, la cour d'appel n'a pas retenu le motif économique de la rupture.

Ainsi, le licenciement du salarié a été jugé sans cause réelle et sérieuse et l'association a été condamnée à verser la somme de 40 000 €.

UNE MENTION OBLIGATOIRE DISPARAIT DES PANNEAUX D'AFFICHAGE DU PERMIS DE CONSTRUIRE

Le panneau d'affichage d'un permis de construire doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. L'obligation de mentionner l'une de ces informations vient toutefois d'être supprimée : de quelle mention s'agit-il ?

Jusqu'à présent, le panneau d'affichage du permis de construire devait indiquer le nom, la raison sociale ou la dénomination sociale du bénéficiaire du permis, le nom de l'architecte auteur du projet architectural, la date de délivrance, le numéro et la date d'affichage en mairie du permis, la nature du projet et la superficie du terrain, ainsi que l'adresse de la mairie où le dossier pouvait être consulté.

Il devait également indiquer, en fonction de la nature du projet :

- si le projet prévoyait des constructions, la surface de plancher autorisée ainsi que la hauteur de la ou des constructions, exprimée en mètres par rapport au sol naturel ;
- si le projet portait sur un lotissement, le nombre maximum de lots prévus ;
- si le projet portait sur un terrain de camping ou un parc résidentiel de loisirs, le nombre total d'empla-



**QUESTION
RÉPONSE**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BRIEF

cements et, s'il y a lieu, le nombre d'emplacements réservés à des habitations légères de loisirs ;

→ si le projet prévoyait des démolitions, la surface du ou des bâtiments à démolir.

Depuis le 3 juin 2018, les indications que doit comporter obligatoirement le panneau d'affichage sont légèrement modifiées.

Un panneau d'affichage n'a plus, en effet, à mentionner la date d'affichage en mairie du permis. Cette mention a été supprimée car elle pouvait être source d'insécurité juridique.

NOUVELLE PLATE-FORME POUR SIGNALER LES FRAUDES À LA CARTE BANCAIRE

Les pouvoirs publics viennent de lancer une nouvelle plate-forme Internet permettant de signaler aux forces de l'ordre les fraudes à la carte bancaire.

En 2016, près d'1,5 million de Français ont été victimes d'une fraude à la carte bancaire. C'est deux fois plus qu'en 2010. Étant précisé que 58 % de ces fraudes se sont manifestées sur des sites marchands en ligne. Devant l'ampleur du phénomène, les pouvoirs publics ont décidé de mettre en place une nouvelle plate-forme Internet pour assurer un traitement plus efficace des demandes des victimes.

Baptisée Perceval, cette plate-forme, accessible via www.service-public.fr (FranceConnect), permet aux victimes d'achats frauduleux en ligne d'effectuer un signalement confidentiel auprès des forces de l'ordre. Conditions pour pouvoir utiliser ce service, la victime doit toujours être en possession de sa carte bancaire et avoir fait opposition à la carte auprès de sa banque. En pratique, la procédure est simple : après avoir renseigné son identité dans le formulaire, la victime doit rapporter différentes informations pour faciliter le travail de recherche de la police. Ces informations portent notamment sur le numéro de la carte de paiement, la date et le montant des transactions frauduleuses, le libellé des dépenses, le nom du site marchand, etc. À l'issue de la procédure, la victime reçoit un récépissé qu'elle pourra adresser à sa banque pour se faire rembourser des sommes d'argent qui ont été débitées. Attention toutefois, ce récépissé ne vaut pas dépôt de plainte !

RGPD : DE NOUVEAUX MODÈLES DE REGISTRE

Établir un registre des traitements de données personnelles est désormais obligatoire. Pour faciliter la mise en conformité des entreprises, la Cnil propose des modèles de registres commentés.

À compter du 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) entre en vigueur. Toutes les entreprises qui sont amenées à administrer des fichiers de données personnelles, c'est-à-dire permettant directement ou indirectement d'identifier une personne, sont désormais tenues de l'appliquer. Parmi les nouvelles obligations se trouvent la création et la tenue d'un registre. Ce dernier pouvant être un document papier ou numérique. Centralisé et régulièrement mis à jour, il vise à recenser tous les traitements de données personnelles mis en œuvre par l'entreprise, directement ou par l'intermédiaire d'un prestataire. Concrètement, pour chaque traitement, doivent être renseignés sa finalité, le type de données personnelles présentes (nom, salaire, adresse...), les personnes ou les services qui peuvent y accéder, la durée de conservation de ces données et enfin comment elles sont sécurisées.

Pour faciliter le travail de mise en conformité des entreprises et notamment des petites structures, la Cnil propose en libre téléchargement **des modèles de registre**. En format traitement de texte ou Pdf, ils présentent l'architecture du registre à mettre en place et détaillent chaque type d'information qu'il doit contenir. Pour chacun des champs à remplir, sont proposés des exemples facilitant ainsi l'identification du type de données attendues.



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2018 ou du 2^e trimestre 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2018 ou du 2^e trimestre 2018.

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

• 5 Juillet 2018

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de juin 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2018 versés au plus tard le 30 juin 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 de mai 2018 versés entre le 11 et le 30 juin 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 juillet sur demande).

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

• 12 Juillet 2018

Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en juin 2018.

• 15 Juillet 2018

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de juin 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2018.

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



les salaires de juin 2018 versés au plus tard le 10 juillet 2018 et DSN de juin 2018 sur les salaires de juin 2018 versés entre le 11 et 31 juillet 2018.

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2018 : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en juin 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 excédait 10 000 €, ou au cours du 2^e trimestre 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 31 Juillet 2018

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2018 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

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

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de juillet 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juillet 2018.

• 5 août 2018

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

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

Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisa-



tion : 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.

• 11 août 2018

Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en juillet 2018.

• 15 août 2018

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

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de juillet 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 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 juillet 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2018 versés au plus tard le 10 août 2018 et DSN de juillet 2018 sur les salaires de juillet 2018 versés entre le 11 et 31 août 2018.

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

• **Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 avril 2018** : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

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

• 31 août 2018

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

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

	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.