

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

SEPTEMBRE
2018 N° 624



AGENDA

Pages 3 et 4

QUESTION - RÉPONSE

Pages 5 et 6



SOCIAL

La législation du travail saisonnier

Page 7

Augmentation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2018

Page 8

Convocation à l'entretien préalable : les règles à respecter

Page 9



FISCALITÉ

Le prélèvement à la source sur les BIC, BNC et BA
Pages 10 à 12

Exonération sur plus-value de cession d'une PME
Pages 12 et 13

Exonération de taxe sur les véhicules de sociétés : qui peut en bénéficier ?
Page 13



JURIDIQUE

PROJET DE LOI PACTE :

1) Les mesures en faveur de la création d'entreprise
Pages 14 et 15

2) Les évolutions des seuils d'effectifs des entreprises
Pages 15 et 16

Caractéristiques d'une holding animatrice
Pages 16 et 17

Les enseignes lumineuses devront être éteintes la nuit
Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires
Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 624 Septembre 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 : septembre 2018

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

• 5 septembre 2018

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

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

• 12 septembre 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 août 2018.

• 15 septembre 2018

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

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



Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN d'août 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2018 versés au plus tard le 10 septembre 2018 et DSN d'août 2018 sur les salaires d'août 2018 versés entre le 11 et le 30 septembre 2018.

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2018 : télèglement 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 : télèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale.

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

Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : télèglement, le cas échéant, du 2^e acompte de CVAE avec le relevé n° 1329-AC.

Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel : paiement du solde de l'impôt sur le revenu de 2017 (sauf exceptions) et, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus et de l'ISF (patrimoine net taxable compris entre 1,3 M€ et 2,57 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

• 30 septembre 2018

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

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

Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2018).

ENVOI DES JUSTIFICATIFS LORS DE LA DÉCLARATION DE REVENUS

Comme des millions de Français, j'ai effectué ma déclaration de revenus en ligne sur impots.gouv.fr. Je me demande si je dois faire parvenir à l'administration fiscale les justificatifs des dons que j'ai consentis à des associations.

Absolument pas. Lorsque vous effectuez la déclaration de vos revenus en ligne, vous êtes dispensé d'envoyer des justificatifs à l'administration fiscale. Une dispense qui a été mise en place depuis l'imposition des revenus de 2012. En revanche, il est conseillé de conserver ces pièces administratives pendant 3 ans après l'année d'imposition car le fisc peut les exiger en cas de contrôle.

RÉCEPTION DE COURRIELS FRAUDULEUX

J'ai reçu un e-mail du service des impôts des entreprises (SIE) me demandant de lui fournir un numéro de carte bancaire afin que ma société soit remboursée d'un crédit de TVA. J'ai toutefois un doute sur ce courriel. Comment m'assurer qu'il n'est pas frauduleux ?

La direction générale des Finances publiques ne demande jamais de coordonnées bancaires ni d'informations personnelles par e-mail. Votre courriel est donc certainement un faux. Pour vous en assurer, examinez le domaine de l'adresse de l'expéditeur, situé après l'arobase. En cas de fraude, ce ne sera pas celui de la DGFiP. Et surtout, ne répondez pas à ce courriel et ne cliquez pas sur les liens contenus dans le message. Contactez votre SIE dont vous retrouverez les coordonnées sur le site impots.gouv.fr.

PAIEMENT DE LA REDEVANCE AUDIOVISUELLE PAR UNE ASSOCIATION

L'an dernier, notre association sportive, située à Lyon, s'est équipée d'un téléviseur afin que nos adhérents puissent regarder les matchs de foot. Doit-elle payer la redevance audiovisuelle ?

Oui, votre association doit verser la contribution à l'audiovisuel public, dont le montant s'élève à 139 € en 2018. Si elle est soumise à la TVA, elle devra déclarer ce téléviseur en utilisant l'annexe n° 3310-A de la déclaration CA 3 souscrite au titre du mois de mars ou du premier trimestre. Sa date limite de dépôt variant entre le 15 et le 24 avril. Si elle n'est pas redevable de la TVA, en application de la franchise en base, elle devra également recourir à cette annexe, mais aura jusqu'au 25 avril pour déclarer.

FORMALITÉS POUR DEMANDER UNE PENSION DE RÉVERSION

Suite au décès de mon mari, je souhaite entreprendre les démarches nécessaires pour obtenir une pension de réversion. Existe-t-il un moyen simple de faire cette demande ou faut-il que je contacte chacune des caisses de retraite auxquelles mon époux a cotisé ?

Pour bénéficier d'une pension de réversion, vous devez contacter, de préférence, la caisse de retraite de la dernière activité exercée par votre conjoint. Vous devrez lui adresser un dossier complet comprenant le formulaire Cerfa n° 13364*02 ainsi qu'une série de pièces administratives comme une photocopie de



l'acte de naissance du défunt, de votre dernier avis d'impôt sur le revenu ainsi qu'un RIB. À réception du dossier, la caisse de retraite vous adressera un récépissé de votre demande.

Sachez que si vous n'avez pas reçu de réponse dans les 4 mois à compter de la date de dépôt du dossier, cela signifie que votre demande a été refusée. Dans le cas où votre demande de pension de réversion est acceptée, la caisse de retraite se chargera de transmettre vos différentes informations aux autres caisses de retraite auxquelles votre conjoint a adhéré au cours de sa carrière professionnelle. Mais attention, cette transmission automatique d'informations ne concerne pas les régimes de retraite complémentaires ou spéciaux. Pour ces derniers, vous devrez constituer d'autres dossiers.

ORDRE DU JOUR D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE SOCIÉTÉ

Lors de la dernière assemblée générale de notre société anonyme, nous avons adopté une résolution portant sur un sujet qui ne figurait pas à l'ordre du jour. Un associé pourrait-il la faire annuler ?

L'assemblée générale d'une société ne peut délibérer que sur les questions qui figurent à l'ordre du jour. Une décision prise en violation de cette règle serait susceptible d'être annulée. Cette sanction (la nullité) est en tout cas expressément prévue par les textes régissant la société anonyme.

Toutefois, ce principe supporte quelques exceptions. D'une part, l'assemblée peut toujours modifier, par voie d'amendements proposés en séance, les projets de résolution qui lui sont soumis, à condition de ne pas sortir de l'ordre du jour. D'autre part, elle peut adopter des résolutions supplémentaires qui sont la conséquence nécessaire des délibérations inscrites à l'ordre du jour. Enfin, elle peut, en toutes circonstances, révoquer un ou plusieurs membres du conseil d'administration ou de surveillance et procéder à leur remplacement.

Sans compter les questions diverses, mais qui doivent être de minime importance.

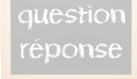
REMBOURSEMENT D'UN COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ

L'un de nos associés demande le remboursement des sommes qui figurent sur son compte courant. Pouvons-nous refuser dans la mesure où la société connaît en ce moment des difficultés financières ?

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

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

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



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La législation du travail saisonnier

Principalement utilisé dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les activités culturelles et de loisirs, le contrat de travail saisonnier est soumis à plusieurs impératifs. Mais quelles sont les règles qui s'imposent aux employeurs souhaitant embaucher des travailleurs saisonniers?

Quand conclure un contrat saisonnier ?

Les employeurs peuvent recruter des travailleurs saisonniers en contrat à durée déterminée (CDD) pour l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ainsi, ce contrat est particulièrement adapté, par exemple, au recrutement d'un salarié pour la réalisation des vendanges ou d'un serveur dans un café situé dans une station balnéaire durant la période estivale.

Le contrat de travail saisonnier doit obligatoirement être conclu par écrit et comporter notamment son motif précis, le poste de travail concerné ainsi que, le cas échéant, la durée de la période d'essai.

Attention : ce contrat doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Quelle est la durée du contrat saisonnier ?

Le contrat peut être conclu sans terme précis. Il mentionne alors une durée minimale et prend fin lors de l'achèvement de la saison. Attention toutefois car, selon l'administration, un CDD saisonnier ne doit pas excéder 8 mois par an ou 6 mois pour un travailleur étranger. Lorsqu'il est conclu pour une durée précise, c'est-à-dire de date à date, il peut

être renouvelé 2 fois, dans la limite de 6 ou 8 mois.

À noter : l'indemnité de fin de contrat généralement versée aux salariés en CDD n'est pas due aux travailleurs saisonniers, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Quels sont les droits du travailleur saisonnier ?

Pour calculer l'ancienneté d'un travailleur saisonnier, il convient d'additionner la durée de l'ensemble des contrats de travail saisonniers dont il a bénéficié auprès d'un même employeur, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans l'entreprise. Par exemple, le travailleur qui exécute un CDD de 3 mois et qui, la saison suivante, signe un nouveau CDD de 2 mois chez le même employeur, cumule une ancienneté de 5 mois dans l'entreprise.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif, ou bien encore le contrat de travail lui-même, peut prévoir une clause de reconduction du contrat de travail saisonnier pour la saison suivante. Sachant que dans les 17 branches professionnelles au sein desquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé (transports, loisirs, hôtellerie, jardinerie, commerce des articles de sport...), sous réserve des dispositions déjà prévues en la matière par un accord collectif de branche ou d'entreprise, un travailleur qui a effectué au moins 2 mêmes saisons dans une entreprise sur 2 années consécutives a droit à la reconduction de son contrat de travail, dès lors qu'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification est disponible dans cette entreprise.

Précision : l'employeur doit, sauf motif dûment fondé, informer le salarié du droit à la reconduction de son contrat par tout moyen permettant de dater avec certitude cette information, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception.



Augmentation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2018

Lors de sa réunion du 29 juin, le Conseil d'administration l'UNEDIC a décidé de revaloriser les allocations chômage. Une publication du même jour nous confirme les informations à ce sujet...

2,5 millions de personnes concernées

La revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2018 concerne près de 94 % des demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage.

La revalorisation de l'allocation minimale et de la partie fixe s'applique à l'ensemble des allocataires concernés par ces paramètres dès le 1^{er} jour de leur revalorisation.

L'augmentation des salaires de référence concerne quant à elle les allocataires indemnisés depuis plus de 6 mois, soit près de 2,1 millions de personnes. Pour environ 780 000 allocataires, seule la revalorisation des salaires de référence s'applique.

Revalorisation de l'allocation minimale

Nouvelle valeur au 1 ^{er} juillet 2018	Rappel de la valeur précédente
29,06 €/ jour	28,86 €/ jour

La partie fixe de l'ARE

La partie fixe de l'ARE s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation, qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire.

Nouvelle valeur au 1 ^{er} juillet 2018	Rappel de la valeur précédente
11,92 €/ jour	11,84 €/ jour

Aide au retour à l'emploi formation (AREF)

Les demandeurs d'emploi indemnisés par Pôle emploi et qui suivent une formation (validée par Pôle emploi) peuvent bénéficier, durant cette formation, d'une aide : l'AREF Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF).

Cette aide est également revalorisée au 1^{er} juillet 2018 comme suit :

Nouvelle valeur au 1 ^{er} juillet 2018	Rappel de la valeur précédente
20,81 €/ jour	20,67 €/ jour

À Mayotte, l'allocation minimale est portée à 14,52 € par jour (contre 14,42 € par jour selon l'ancienne valeur) et l'allocation minimale ARE formation passe à 10,41 € par jour cas de formation (au lieu de 10,34 € par jour).

Convocation à l'entretien préalable : les règles à respecter

Contexte de l'affaire

Engagée le 10 janvier 2005 et exerçant les fonctions de directrice du site de l'unité marocaine à partir d'octobre 2012, une salariée est licenciée pour faute lourde par lettre du 24 juin 2013.

Elle saisit la juridiction prud'homale, estimant qu'ayant été convoquée à l'entretien préalable au licenciement en l'absence de remise d'un récépissé, elle ouvrait droit au paiement d'indemnité au titre d'un licenciement irrégulier.

A l'occasion de son arrêt du 4 mai 2016, la Cour d'appel de Poitiers déboute la salariée de sa demande.

La Cour de cassation confirme cet arrêt, confirmant à cette occasion que :

➤ Le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation ;

➤ La salariée avait reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre le 5 juin 2013, peu important l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi qu'elle a été régulièrement convoquée audit entretien ;

➤ Et que la salariée devait être déboutée de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement. Profitons du présent arrêt pour rappeler quelques notions concernant la convocation à l'entretien préalable.

La convocation à l'entretien préalable

L'employeur convoque le salarié à un entretien

préalable, par lettre recommandée avec avis de réception (LR+AR) ou lettre remise en main propre avec décharge.

Une mention absente sur le courrier entraîne l'irrégularité du licenciement.

La lettre de convocation peut également être transmise par Chronopost.

A même été reconnu comme valable l'envoi de la lettre de convocation par huissier.

Rappel de l'Article L1232-2 :

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le contenu de la convocation à l'entretien préalable

Dans cette lettre, on doit absolument faire figurer :

- L'objet de l'entretien ;
- La date, l'heure et le lieu où se déroulera l'entretien ;
- La possibilité pour le salarié de se faire assister ;
- L'adresse de la mairie où se trouve la liste des personnes pouvant accompagner le salarié lors de l'entretien ;
- L'adresse de l'inspection du travail.



Le prélèvement à la source sur les BIC, BNC et BA

Contrairement aux salaires où le prélèvement à la source est opéré par l'employeur, pour les bénéfiques soumis à l'IR dans la catégorie BIC, BNC et BA, le prélèvement à la source prend la forme d'un acompte prélevé sur le compte bancaire de l'indépendant.

Principe : le prélèvement mensuel

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera instauré au 1^{er} janvier 2019. Le nouveau principe du recouvrement de l'impôt sur le revenu est de supprimer le décalage d'un an existant actuellement entre l'année de perception des revenus et l'imposition correspondante. Alors que les revenus de 2017 seront soumis à l'IR 2018, les revenus de 2019 seront soumis à l'impôt sur le revenu de 2019. L'année 2018 constituera une année de transition.

Pour les salariés, l'IR 2019 sera directement prélevé à la source par les employeurs en déduisant l'IR du salaire net.

Pour les travailleurs indépendants dont les bénéfices sont imposés dans la catégorie des BIC (bénéfices industriels et commerciaux), ou BNC (bénéfices non-commerciaux) ou BA (bénéfices agricoles), le prélèvement à la source prendra la forme d'un acompte prélevé directement sur le compte bancaire.

L'article 60 de la loi de finances pour 2017 a instauré un régime d'acompte calculé sur la base du dernier bénéfice fiscal connu soit pour l'IR 2019, le résultat fiscal de l'exercice clos en 2018 ou celui de 2017, si celui de 2018 n'est pas encore connu. En principe, les acomptes seront prélevés directement sur le compte bancaire du travailleur indépendant le 15 de chaque mois. Le contribuable pourra néanmoins opter pour un prélèvement trimestriel. Les prélèvements interviennent

dans ce cas les 15 février, 15 mai, 15 août et 15 novembre.

Malgré l'instauration du prélèvement à la source, la déclaration des revenus devra continuer à être déposée chaque année y compris pour les revenus de 2018 et les années suivantes. Cette déclaration pourra donner lieu au versement d'un solde en N+1 en fonction des revenus réels du foyer perçus en année N.

Base de calcul des acomptes

L'acompte mensuel prélevé à compter du 1^{er} janvier 2019 sera calculé en fonction du BIC, BNC ou BA :

- de l'exercice clos en 2017 pour les acomptes de janvier à août 2019
- de l'exercice clos en 2018 pour les acomptes de septembre à décembre 2019.

Le bénéfice fiscal servant de base de calcul de l'acompte est celui obtenu après imputation des reports de déficit. Pour les indépendants imposables dans la catégorie BA (bénéfices agricoles) et ayant opté pour l'imposition de leurs revenus selon la moyenne triennale, les acomptes seront déterminés à partir de la moyenne des 3 derniers exercices connus.

En outre, selon l'article 204 G du CGI, les **revenus exceptionnels n'entrent pas dans l'assiette de l'acompte**. En conséquence, sont retranchées de la base de calcul des acomptes :

- ➔ les subventions d'équipement
- ➔ les indemnités d'assurance compensant la perte d'un élément de l'actif immobilisé
- ➔ les plus-values et moins-values professionnelles à court terme ou à long terme.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Taux de l'acompte

Le taux de prélèvement retenu pour calculer l'acompte, appliqué au bénéfice fiscal de référence est déterminé pour l'IR de l'année N, à partir des revenus imposés en N-2 pour les acomptes de janvier à août N, puis de N-1 pour les acomptes de septembre à décembre N.

Changement de situation et variation importante des revenus

En cas de variation importante des revenus, à la hausse comme à la baisse, par rapport à l'année dernier, le contribuable pourra demander à ce que les acomptes de l'année soient ajustés en fonction d'un bénéfice estimé. Le site **impots.gouv.fr** permettra ainsi au travailleur indépendant de simuler cette modulation et d'en valider la demande auprès de l'administration fiscale.

La modulation est également possible en cas de changement de situation au cours de l'année (naissance d'un enfant par exemple).

Année de création de l'entreprise

L'année de création de l'entreprise, le travailleur indépendant a le choix entre :

- ✓ verser des acomptes à partir d'un bénéfice fiscal estimé qu'il aura communiqué à l'administration fiscale : dans ce cas le montant de l'impôt est évalué et lors de la liquidation, seule la régularisation en fonction du bénéfice réel sera à verser
- ✓ ou attendre la liquidation définitive de l'IR en fonction du premier bénéfice réel, en septembre de l'année suivante : il peut y avoir dans ce cas un montant important à payer dans la mesure où aucun acompte n'aura été versé au cours de l'exercice.

2018 : une année blanche en principe

L'année 2018 constitue une année de transition pour l'instauration du prélèvement à la source. En principe, les revenus de 2018 devraient être imposables en 2019. Mais à compter du 1^{er} janvier prochain, les revenus de 2019 seront soumis à l'IR 2019. Pour éviter cette double imposition, l'année 2018 constituera dans le cas général une année blanche. **Le bénéfice fiscal imposable dans la catégorie BIC, BNC ou BA, réalisé en 2018 ne sera donc pas imposable.**

Concrètement, l'administration fiscale calculera un crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR) qui sera directement déduit de l'impôt dû au titre des revenus de 2018.

CIMR sur les revenus de 2018 = IR dû au titre des revenus 2018 × (revenus imposables non exceptionnels de 2018 / revenu net de 2018 imposable au barème progressif)

Ainsi, avec cette formule, seuls les revenus exceptionnels de l'année 2018 évoqués ci-dessus (subvention d'équipement, etc.) restent imposables.

Bénéfice 2018 : dispositif anti-optimisation

Pour les bénéfices réalisés en 2018, la loi de finances pour 2017 a néanmoins prévu un dispositif anti-optimisation. Sans ce mécanisme, le travailleur indépendant pourrait en effet être tenté de décaler certaines dépenses initialement prévues en 2018, ou d'avancer des recettes à l'année 2018 pour maximiser le bénéfice de l'année non-imposable en principe.

Ainsi, selon l'article 60 de la loi de finances pour 2017, pour le calcul du numérateur (revenus imposables non exceptionnels), il faut retenir le bénéfice le plus élevé des années 2015, 2016 et 2017 lorsque le bénéfice de l'exercice clos en 2018 est supérieur aux bénéfices de ces 3 dernières années.

**Exemple**

Un travailleur indépendant célibataire réalise les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) suivants :
2015 : 40.000 € / 2016 : 36.000 € / 2017 : 38.000 € / 2018 : 50.000 €

L'IR correspondant est estimé par hypothèse à 9.300 €.

Le montant du BIC 2018 est supérieur au BIC des années 2015, 2016 et 2017.

Pour la détermination du CMIR, on retiendra le BIC le plus élevé des 3 dernières années soit celui de l'année 2015 (40.000 €).

$CMIR = 9.300 \times 40.000 / 50.000 = 7.440 \text{ €}$.

En tenant compte de ce plafonnement, pour l'imposition des revenus de 2018, il restera à payer au contribuable 1.860 € (soit $9.300 - 7.440$). En l'absence d'un tel mécanisme, le CMIR aurait été de 9.300 € soit aucun impôt à payer au titre de l'année 2018.

Néanmoins, la loi de finances pour 2017 précise que si le travailleur indépendant prouve que la hausse du bénéfice de 2018 provient d'un surcroît d'activité et

non d'une optimisation, ou lorsque le bénéfice de 2019 excède celui des 4 dernières années (2015 à 2018), il profitera alors d'un complément de CIMR.

Exonération sur plus-value de cession d'une PME

L'exonération peut s'appliquer à la plus-value de cession d'une branche complète d'activité dès lors que l'activité est exercée depuis au moins 5 ans, peu importe la date d'acquisition ou de création de la branche cédée.

Les plus-values réalisées lors de la transmission d'une branche complète d'activité peuvent, sous certaines conditions et sur option, être exonérées, en tout ou partie, si la valeur des éléments cédés n'excède pas 500 000 €.

Précision : *l'exonération est totale si la valeur des éléments cédés est inférieure à 300 000 € et partielle si elle est comprise entre 300 000 € et 500 000 €.*

Pour en bénéficier, l'activité cédée doit avoir été **exercée pendant au moins 5 ans.**

Dans une affaire récente, une société, exerçant l'activité d'opticien depuis le 25 mars 2002, avait acquis, le 10 avril 2007, un second fonds de commerce d'optique. Un fonds qu'elle avait

exploité jusqu'à sa cession le 31 mars 2010. La société avait estimé pouvoir bénéficier de l'exonération sur la plus-value réalisée lors de cette cession puisqu'elle exerçait son activité depuis 8 ans (2002). Ce que lui avait refusé l'administration fiscale au motif que la durée d'exercice de l'activité devait s'apprécier par rapport à la seule branche d'activité cédée. Or le fonds de commerce cédé était détenu depuis moins de 3 ans (2007). Position partagée par la cour administrative d'appel qui a jugé que le délai de 5 ans devait se décompter à partir de la date de création ou d'acquisition de la branche cédée.

À tort, vient de décider le Conseil d'État ! Si les juges ont d'abord rappelé que l'exonération est subordonnée à la condition que l'activité ait été exercée pendant au moins 5 ans à la date de la cession, ils ont précisé ensuite que lorsque l'activité a été exercée, simultanément ou successivement, dans plusieurs fonds, ces derniers n'ont pas nécessairement à être eux-mêmes détenus pendant au



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

moins 5 ans à la date de leur cession. Autrement dit, l'exonération peut s'appliquer à la plus-value de cession d'une branche complète d'activité détenue depuis moins de 5 ans si la même activité

est exercée par l'entreprise cédante dans un autre fonds depuis plus de 5 ans. Tel était le cas en l'espèce. La société pouvait donc bénéficier de l'exonération.

Exonération de taxe sur les véhicules de sociétés : qui peut en bénéficier ?

L'administration fiscale a précisé les modalités d'exonération de la taxe sur les véhicules de société (TVS).

Les sociétés, quels que soient leur forme et leur régime fiscal, sont en principe redevables d'une taxe au titre des véhicules de tourisme qu'elles utilisent - qu'elles en soient propriétaires ou non. Une « taxe sur les véhicules de sociétés » (TVS) qui a fait l'objet de plusieurs aménagements pour les périodes d'imposition ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2018.

Rappelons que le montant de la TVS est égal à la somme de 2 composantes :

- la première est fonction soit du taux d'émission de dioxyde de carbone du véhicule, soit de sa puissance fiscale ;
- la seconde est fonction du type de carburant utilisé par le véhicule et de l'année de sa première mise en circulation.

Auparavant, les véhicules hybrides (énergie électrique et motorisation essence ou diesel) ainsi que les véhicules combinant l'essence à du gaz naturel pour les véhicules (GNV) ou à du gaz de pétrole liquéfié (GPL), émettant moins de 110 g de CO₂/km, étaient exonérés de la première composante de TVS pendant 8 trimestres.

Désormais, cette exonération est réservée aux seuls véhicules hybrides essence ou superéthanol E85 et à ceux combinant l'essence à du GNV ou à du GPL, dont le taux d'émission de CO₂ n'excède pas 100 g/km.

À ce titre, l'administration fiscale vient de

préciser qu'une société qui a antérieurement bénéficié de l'exonération pour des véhicules désormais exclus de son champ d'application continue d'en profiter jusqu'à son terme, à savoir pour le nombre de trimestres non encore exonérés au 31 décembre 2017.

Illustration : un véhicule mis en circulation le 15 novembre 2016 a été acquis le 20 novembre 2016. Ce véhicule n'est plus éligible à l'exonération à compter du 1^{er} janvier 2018. Toutefois, avant cette date, il a déjà été exonéré pour 5 trimestres. Il peut donc continuer de bénéficier de l'exonération pendant 3 trimestres. Il sera donc assujéti à la TVS à compter du 4^e trimestre 2018 seulement.

Par ailleurs, la durée de l'exonération a été portée de 8 à 12 trimestres. L'administration indique que les véhicules qui étaient éligibles à l'exonération avant le 1^{er} janvier 2018 et qui continuent de l'être après cette date bénéficient d'une prolongation. Ils seront exonérés pour le nombre de trimestres égal à la différence entre 12 et le nombre de trimestres déjà exonérés au 31 décembre 2017.

Illustration : un véhicule mis en circulation le 20 novembre 2016 a été acquis le 30 novembre 2016. Il bénéficie de l'exonération sur 12 trimestres, décomptée à partir du 1^{er} jour du trimestre en cours à la date de sa première mise en circulation, soit le 1^{er} octobre 2016. Il sera donc assujéti à la TVS à compter du 4^e trimestre 2019.

PROJET DE LOI PACTE :

1) Les mesures en faveur de la création d'entreprise

Le projet de loi PACTE, présenté fin juin en conseil des ministres comprend plusieurs mesures destinées à simplifier la création d'entreprise.

Création en ligne sur une plateforme unique

Faciliter la vie des entreprises, et les rendre plus compétitives et innovantes est l'objectif du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises dit PACTE. La simplification de la création des entreprises participe à cet objectif. Dans son document de communication sur ce projet de loi, le Gouvernement constate que seules 39 % des entreprises ont été créées en ligne en 2016 en dehors des microentreprises. Les délais de création sont en outre trop longs à cause de l'absence de dématérialisation totale du processus et de la complexité de la procédure de création.

7 réseaux différents font offices actuellement de CFE (centre de formalités des entreprises) :

- les chambres de commerce et d'industrie (CCI),
- les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA),
- les chambres d'agriculture,
- les greffes de tribunaux de commerce (TC),
- les greffes de tribunaux de grande instance (TGI),
- les services des impôts des entreprises (SIE),
- la chambre nationale de la batellerie artisanale.

En conséquence, pour simplifier ces procédures, le projet de loi PACTE prévoit la mise en place progressive à l'horizon 2021 **d'une plateforme**

en ligne unique en remplacement de ces 7 réseaux de CFE. Quel que soit le statut juridique et l'activité exercée, cette plateforme unique sera l'unique interlocuteur. Le créateur d'entreprise ne rencontrera plus ainsi de difficultés pour identifier le bon CFE.

Registre des entreprises unique

Actuellement, les commerçants, artisans et agriculteurs sont inscrits sur 3 registres différents : le RCS (registre des commerces et des sociétés), le RM (répertoire des métiers) et le registre des actifs agricoles. Les artisans sont généralement inscrits au RCS et au RM. Cela génère une complexité supplémentaire et des coûts en plus dans la mesure où selon le Gouvernement, 800.000 entreprises seraient immatriculées dans plusieurs registres. En outre, les démarches ne sont pas harmonisées et ne peuvent pas toutes se faire en ligne.

En conséquence, le projet de loi PACTE propose d'instaurer, de manière progressive à l'horizon 2021, un **registre général dématérialisé** centralisant les informations des entreprises actuellement contenues dans le RCS, le RM et le registre des actifs agricoles. Toutes ces informations seront à terme accessibles sur une plateforme en ligne unique.

Les annonces judiciaires et légales

Selon le document de présentation de la loi PACTE, le coût moyen pour la publication d'une annonce légale et judiciaire relative à la création d'une entreprise s'élevé en moyenne à 200 €. En outre,



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

seule la presse imprimée est actuellement habilitée à publier ces annonces.

Le projet de loi PACTE propose en conséquence d'autoriser **les services de presse en ligne à publier ces annonces légales** sauf pour les publications en lignes ou papiers qui consacrent plus de 50 % de leur contenu à la publicité ou aux annonces. L'objectif est de n'autoriser que les publications qui consacrent une partie importante de leur contenu à l'information locale.

En outre, pour réduire le coût de cette publicité obligatoire pour les entreprises, une **tarification au forfait** sera instaurée pour les annonces relatives à la création d'entreprises, mais aussi pour les autres types d'annonces relatives à la vie des entreprises, à chaque fois que cela sera possible. Le coût de cette publicité diminuera progressivement sur une période de 5 ans.

Le stage de préparation à l'installation facultatif

Dans la législation actuelle, contrairement aux commerçants, les artisans ont l'obligation avant de pouvoir s'installer de suivre un **stage de préparation à l'installation (SPI)**. Le coût du stage s'élève à 194 € et même à 400 € si on tient compte du manque à gagner sur la durée de cette période. Selon le Gouvernement, le SPI occasionnerait en moyenne 30 jours de retard sur l'installation de l'artisan et le début de son activité.

En conséquence, le projet de loi PACTE supprime l'obligation de suivre le stage et le rend facultatif comme pour tous les autres travailleurs indépendants.

Toujours selon le Gouvernement, actuellement, la création d'une entreprise artisanale prend un mois, coûte 1 000 € et nécessite une inscription sur deux registres. Avec la loi PACTE, la création prendra une semaine, coûtera 250 € et ne nécessitera une inscription que sur un seul registre.

2) Les évolutions des seuils d'effectifs des entreprises

Le projet de loi Pacte prévoit également la suppression du seuil social et fiscal de 20 salariés. Le texte prévoit ainsi de porter l'obligation des employeurs à participer à l'effort à la construction (le 1% logement) à 50 salariés au lieu de 20 actuellement.

Les seuils fiscaux et sociaux : un problème bien français

C'est un problème bien connu de la législation fiscale et sociale française ; l'existence de

nombreuses obligations conditionnées au dépassement de certains seuils d'effectif.

Selon la documentation fournie par le Gouvernement au sujet du projet de loi Pacte, il existerait actuellement 199 seuils d'effectifs répartis en 49 niveaux pour les PME. En outre, les modalités de calcul des effectifs varient selon la source législative (code du travail, code général des impôts, code de la sécurité sociale, code du commerce). Cette situation encouragerait bon nombre de dirigeants de PME à limiter leurs recrutements pour ne pas dépasser certains seuils fiscaux et sociaux.



Le projet de loi Pacte s'attaque à ce problème. **Le texte propose de supprimer les seuils de 10, 25, 100, 150 et 200 salariés afin de ne conserver que les seuils de 11, 50 et 250 salariés.**

Le seuil de 20 salariés supprimé

Le seuil de 20 salariés serait ainsi supprimé **sauf en ce qui concerne la contribution AGEFIPH** qui doit être versée en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Plusieurs obligations seront ainsi portées de 20 à 50 salariés. La participation de l'employeur à l'effort à la construction est ainsi concernée par ce rehaussement. Actuellement, ce prélèvement obligatoire concerne tous les employeurs d'au moins 20 salariés. Plus connu sous le nom de « 1% logement », son coût minimum s'élève à 0,45% des salaires bruts versés au cours de l'année civile. Les investissements correspondants doivent être versés (investissements directs ou versement auprès d'or-

ganismes agréés comme les CIL) au plus tard le 31 décembre de l'année suivante. En conséquence, le relèvement du seuil d'obligation à 50 salariés entraînerait une économie importante pour les entreprises ayant plus de 20 salariés, mais moins de 50.

Ce rehaussement de 20 à 50 prévu par le projet de loi Pacte concerne également la **cotisation patronale FNAL** (fonds national d'aide au logement). Elle s'élève actuellement :

- À 0,10 % du salaire brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale pour les employeurs occupant moins de 20 salariés
- À 0,5 % du salaire brut sans plafonnement, pour les employeurs occupant 20 salariés et plus.

En outre, une entreprise qui dépasserait le seuil de 50 salariés devrait le faire pendant 5 années consécutives avant d'être soumise aux obligations fiscales et sociales propres à ce seuil d'effectif. Les autres seuils seront également concernés par cette règle des 5 ans.

Caractéristiques d'une holding animatrice

Le Conseil d'État vient de définir, pour la première fois, la notion d'holding animatrice dans le cadre de l'abattement pour départ à la retraite des dirigeants.

Les plus-values réalisées par les dirigeants qui cèdent les titres qu'ils détiennent dans une société à l'occasion de leur départ en retraite peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un abattement. La société dont les titres sont cédés doit notamment avoir exercé, de manière continue au cours des 5 ans précédant la cession, une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale, agricole ou financière, à l'exception de la gestion de son propre patrimoine mobilier ou immobilier.

Dans une affaire récente, plusieurs dirigeants

avaient cédé les actions qu'ils détenaient dans une holding lors de leur départ en retraite. À ce titre, ils avaient estimé pouvoir bénéficier de l'abattement sur la plus-value de cession. Ce que leur a refusé l'administration fiscale au motif que la condition tenant à l'activité opérationnelle de la société cédée n'était pas remplie.

À tort, vient de trancher le Conseil d'État qui définit, pour la première fois, la notion d'holding animatrice. Selon les juges, « **une société holding qui a pour activité principale, outre la gestion d'un portefeuille de participations, la participation active à la conduite de la politique du groupe et au contrôle de ses filiales et, le cas échéant et à titre purement interne, la fourni-**



ture de services spécifiques, administratifs, juridiques, comptables, financiers et immobiliers, est animatrice de son groupe ». Or tel était le cas dans cette affaire. Pour retenir la qualification d'holding animatrice, le Conseil d'État s'est appuyé sur un faisceau d'indices, à savoir que :

- la holding détenait 95 % du capital de sa filiale ;
- le PDG de la holding était également celui de la filiale et plusieurs hommes-clés de la filiale étaient membres du conseil d'administration de la holding ;
- les procès-verbaux de conseils d'administration de la holding attestaient sa participation à la conduite de la politique de la filiale, en faisant état de plusieurs actions concrètes (recherche de

nouveaux partenaires, détermination de projets de recherche et de développement...) ;

➤ la holding et la filiale avaient conclu une convention d'assistance en matière administrative, de stratégie et de développement.

Quant au caractère principal de l'animation, les juges ont notamment relevé que 56,2 % du prix de cession de la holding correspondaient à la valeur vénale de la filiale, représentant une part importante dans son actif.

Dès lors que la holding pouvait être qualifiée d'animatrice, les juges en ont déduit qu'elle exerçait une activité opérationnelle ouvrant droit, pour les dirigeants, à l'abattement retraite.

Les enseignes lumineuses devront être éteintes la nuit

Les enseignes et publicités lumineuses doivent être éteintes entre 1 heure et 6 heures du matin.

Depuis le 1^{er} juillet dernier, les commerçants doivent éteindre leurs enseignes et publicités lumineuses **entre 1 heure et 6 heures du matin**.

Jusqu'alors, cette obligation, introduite par un décret du 30 janvier 2012, ne s'appliquait qu'aux nouvelles publicités lumineuses dans les unités urbaines de moins de 800 000 habitants et qu'aux nouvelles enseignes, quelle que soit la taille de la commune. En effet, son entrée en vigueur avait été reportée de 6 ans pour les enseignes et publicités déjà installées avant le décret de 2012, soit plus précisément jusqu'au 1^{er} juillet 2018. Désormais, ce sont donc toutes les enseignes et publicités lumineuses qui doivent être éteintes pendant la nuit.

Précision : cette obligation ne s'applique pas aux éclairages d'urgence comme les pharmacies,

ni aux éclairages publics. Quant aux publicités lumineuses dans les agglomérations de plus de 800 000 habitants, les règles relatives à leur extinction varient selon le règlement local de publicité applicable dans la commune concernée.

Passée quelque peu inaperçue (le 1^{er} juillet étant surtout marqué par l'entrée en vigueur de la réduction de la vitesse sur les routes secondaires à 80 km/h), cette mesure, qui vise à lutter contre la pollution lumineuse, concernerait environ 3,5 millions d'enseignes lumineuses, selon les chiffres du ministère de la Transition écologique. Reste à savoir si elle sera réellement respectée. En effet, l'Association nationale pour la protection du ciel et de l'environnement nocturnes (ANPCEN) a fait part de ses doutes quant à la volonté des autorités publiques de procéder à des contrôles... D'autant que la réglementation en la matière ne précise pas qui est responsable du contrôle de son respect : l'État ou le maire de la commune ?



Les cotisations à un ordre professionnel sont-elles des frais professionnels ?

Le salarié qui doit verser une cotisation ordinale pour pratiquer sa profession ne peut en obtenir le remboursement par son employeur.

Les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent lui être remboursés.

Or, certains professionnels doivent s'inscrire à un ordre et payer une cotisation pour exercer leur métier (avocats, vétérinaires, architectes, masseurs-kinésithérapeutes...). Une adhésion obligatoire que le professionnel exerce une activité libérale ou salariée.

Les cotisations dues par un salarié à son ordre constituent-elles des frais professionnels dont il peut exiger le remboursement par son employeur ?

Non, vient de répondre la Cour de cassation. Dans cette affaire, un masseur-kinésithérapeute travaillant en tant que salarié dans une association avait demandé à son employeur le remboursement des cotisations qu'il avait payées à son ordre pendant plusieurs années.

Face au refus de son employeur, le salarié avait saisi la justice. Pour la Cour de cassation, ces cotisations ordinales ne constituent pas des frais exposés dans l'intérêt de l'employeur puisque tous les masseurs-kinésithérapeutes doivent s'inscrire à leur ordre professionnel et verser une cotisation pour pratiquer. Et ce, quelles que soient leurs conditions d'exercice : activité libérale ou salariée.

Mandataire social : ce n'est pas une activité bénévole pour Pôle emploi

La gérance d'une SARL ne constitue pas une activité bénévole qu'il est possible de cumuler avec des allocations chômage.

Un demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole tout en percevant des allocations chômage à condition que cette activité ne s'accomplisse pas chez un précédent employeur, ne se substitue pas à un emploi salarié et qu'elle reste compatible avec l'obligation de recherche d'emploi.

Dans une affaire récente, un demandeur d'emploi, qui recevait des allocations chômage, n'avait pas déclaré à Pôle emploi son activité de gérant majoritaire de SARL. Suite à la découverte de ce mandat social, le préfet avait supprimé son droit aux allocations et lui avait demandé le remboursement des indemnités perçues.

Sollicitant l'annulation de la décision du préfet, le gérant avait alors soutenu que son mandat social constituait une activité bénévole et qu'elle n'était donc pas incompatible avec la perception d'allocations chômage.

Le Conseil d'État a rejeté cet argument : les fonctions de mandataire social d'une société commerciale ne font pas partie des activités bénévoles qu'il est possible de cumuler avec des allocations chômage.

Un plan « catastrophes et intempéries » en faveur des indépendants

Les travailleurs non salariés victimes des intempéries survenues en juin 2018 peuvent bénéficier d'une aide financière d'urgence octroyée par la Sécurité sociale pour les indépendants.

Suite aux inondations qui, ces dernières semaines, ont touché tout particulièrement la Bretagne, l'Aquitaine, la Haute-Normandie, la Lorraine et les Pays de la Loire, la Sécurité sociale pour les indépendants a activé son plan « catastrophes et intempéries ».

Ainsi, les travailleurs indépendants situés sur ces territoires, et ce quelle que soit leur profession, peuvent prétendre à une aide financière d'urgence afin de pallier les besoins de première nécessité (vêtements, logement...).

À savoir : ce dispositif s'ajoute aux aides allouées par l'État et les assurances privées lors de la survenance de catastrophes naturelles.

Pour bénéficier de cette aide, les travailleurs non salariés doivent en faire la demande auprès de leur caisse de Sécurité sociale pour les indépendants, par courrier, par courriel ou par téléphone (0800 00 00 64, appel gratuit). Sachant qu'ils peuvent télécharger un formulaire de demande d'aide sur le site Internet de la [Sécurité sociale pour les indépendants](#).



**QUESTION
RÉPONSE**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Important : les travailleurs indépendants qui exercent en dehors des zones géographiques visées par le plan « catastrophes et intempéries » peuvent tout de même solliciter une aide financière auprès de la Sécurité sociale pour les indépendants. Pour cela, ils doivent adresser une demande motivée à l'organisme.

En complément de ce secours d'urgence, la Sécurité sociale pour les indépendants peut apporter une aide aux travailleurs non salariés qui ont des difficultés à régler leurs cotisations sociales personnelles (délais de paiement, recalcul des cotisations, etc.).

Contrat de collaboration requalifié en contrat de travail

Le professionnel libéral dont le contrat de collaboration est requalifié en contrat de travail par les juges ne peut pas demander à son employeur le remboursement de ses cotisations sociales personnelles.

Engagé en qualité de consultant conseil auprès d'un cabinet d'avocats, un professionnel libéral était affilié aux organismes de protection sociale des non-salariés auprès desquels il s'acquittait de cotisations sociales personnelles. Plus de 5 ans après son engagement, il avait saisi la justice en vue d'obtenir la requalification en contrat de travail du contrat de collaboration qui le liait à la société d'avocats. Une requalification que les juges avaient approuvée.

Ce professionnel avait également réclamé en justice le remboursement, par son employeur, des cotisations sociales personnelles qu'il avait versées au titre de sa protection sociale pour un montant dépassant 100 000 €. Mais cette fois, les juges n'ont pas accédé à sa demande. En effet, pour eux son affiliation au régime des travailleurs indépendants, qu'elle fût fondée ou non, s'opposait à son affiliation rétroactive au régime général de la Sécurité sociale et à la perception des cotisations sociales correspondantes. Il ne pouvait donc pas obtenir le remboursement des cotisations sociales acquittées.

Prélèvement à la source : les français sont-ils prêts ?

Selon un récent sondage d'Harris Interactive pour YCE Partners, 58 % des personnes interrogées estiment avoir été bien informées sur le sujet.

Le prélèvement à la source entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Mais à 6 mois de sa mise en œuvre, comment les Français anticipent-ils ce nouveau dispositif ? Une question à laquelle s'est intéressé Harris Interactive pour YCE Partners. Après avoir interrogé un échantillon de 1 001 personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus sur cette thématique, ce sondage nous apprend notamment que les Français expriment un a priori positif sur le prélèvement à la source. Un dispositif qu'ils qualifient de « bonne chose », « plus pratique » et « plus simple » que le modèle actuel.

Par ailleurs, 58 % des personnes interrogées estiment avoir été bien informées sur le sujet. Mais face à la complexité du dispositif, **seulement 30 % connaissent tous les types de revenus concernés par le prélèvement à la source.** Et 45 % se déclarent bien informés sur les modalités d'imposition des revenus lors de l'année de transition (baptisée à tort « année blanche ») en 2018. Globalement, ce sont les hommes, les actifs à temps plein, les salariés, les personnes disposant de revenus élevés et les contribuables déclarant leurs revenus en ligne qui semblent mieux informés que la moyenne.

Toutefois, les personnes ayant participé à ce sondage montrent une forte attente d'informations sur le sujet. Elles souhaitent notamment des précisions sur les types de revenus concernés, sur le traitement réservé aux crédits et réductions d'impôts, sur le choix du taux de prélèvement ou encore sur l'interlocuteur à contacter en cas de questions ou de réclamations. Des informations qu'elles souhaitent obtenir à 53 % de la part des organismes sociaux (Pôle emploi, caisse de retraite, Caisse primaire d'assurance maladie...), même si les salariés sont 56 % à attendre ces informations de la part de leur employeur.

Fait marquant, seulement 23 % des personnes sondées ont consulté le site www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source/ consacré au prélèvement à la source. Sachant que 78 % des personnes qui l'ont consulté estiment que les informations qui y figurent leur ont permis de bien comprendre la mise en œuvre du dispositif.

Enfin, sur ces 1 001 personnes interrogées, **38 % indiquent ne pas avoir encore choisi le taux de prélèvement à la source auquel elles souhaiteraient être imposées.** Étant précisé que ceux qui ont déjà choisi ou comptent choisir se tournent à 49 % vers le taux personnalisé individuel, à 28 % vers le taux personnalisé pour le foyer et à 15 % vers le taux non personnalisé (taux neutre).

	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.