

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 MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**NOVEMBRE
2018** N° 626



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS - RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

L'emploi dans le secteur associatif

Pages 7 et 8

Covoiturage et véhicule de fonction

Pages 8 et 9

De nouvelles mesures pour encourager l'apprentissage

Pages 9 et 10

Amendes administratives de la Direccte : un dispositif réaménagé

Pages 10 et 11



FISCALITÉ

Des mesures pour faciliter la transmission d'entreprise

Pages 11 et 12

Du nouveau pour la déclaration des distributions de dividendes

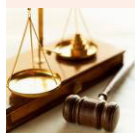
Pages 12 et 13

Impôts locaux : l'évaluation des établissements industriels pourrait évoluer

Page 13

La remise d'un bien pour régler l'impôt sur la fortune immobilière

Page 14



JURIDIQUE

Entreprendre en France sous forme de SCOP et SCIC : bilan 2017

Pages 14 et 15

Adoption du projet de loi agriculture et alimentation

Pages 15 et 16

Nos droits de succession sont-ils plus élevés que ceux de nos voisins européens ?

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 626 Novembre 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 : novembre 2018

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

• 5 novembre 2018

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'octobre 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires d'octobre 2018 versés au plus tard le 31 octobre 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 septembre 2018 versés entre le 11 et le 31 octobre 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 et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre sur demande).

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

Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

Professionnels libéraux n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

• 13 novembre 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 octobre 2018.



• 15 novembre 2018

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

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

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2018 : télèglement 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 : télèglement de la taxe sur les salaires payés en octobre 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 excédait 10 000 € et télètransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Tous contribuables : paiement de la taxe d'habitation 2018 (le 20 novembre en cas de paiement en ligne).

• 30 novembre 2018

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

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



DURÉE DU TRAVAIL D'UN SALARIÉ AYANT PLUSIEURS EMPLOYEURS

Nous avons récemment appris qu'un de nos salariés à temps plein occupait un second emploi à temps partiel. Comment pouvons-nous vérifier que la durée de travail qu'il cumule chez nous et chez l'autre employeur ne dépasse pas la durée maximale autorisée ?

Un salarié peut, en principe, cumuler plusieurs emplois mais sa durée de travail totale ne peut pas, en effet, dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). Et ce dépassement expose votre société à 3 750 € d'amende (750 € pour un travailleur indépendant). Afin de vous assurer que votre salarié n'est pas dans une telle situation, vous pouvez lui demander de vous communiquer le contrat de travail signé avec son autre employeur ainsi que ses bulletins de paie. Son refus pouvant justifier un licenciement pour faute. Et si, au vu des documents ainsi transmis, vous constatez que les durées maximales de travail ne sont pas respectées, vous devrez mettre votre salarié en demeure de faire cesser cette situation. Son inaction pourra alors également justifier son licenciement.

RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE D'UN COGÉRANT NON ASSOCIÉ

Je viens d'être nommé cogérant d'une société à responsabilité limitée (SARL) dans laquelle je ne possède aucune part sociale. Pouvez-vous me confirmer que je dépends du régime général des salariés pour ma protection sociale ?

Vous serez rattaché au régime général de Sécurité sociale des salariés uniquement si l'ensemble des gérants de la SARL, vous y compris, ne possède pas plus de 50 % du capital social. En effet, si le collègue de gérance dont vous faites désormais partie détient plus de 50 % du capital social de la SARL, vous devez alors obligatoirement être affilié au régime des travailleurs indépendants. Et ce même si, personnellement, vous ne détenez aucune part sociale.

PAIEMENT DU LOYER D'UN BAIL COMMERCIAL RENOUVELÉ

Il y a quelques années, lors du renouvellement de mon bail commercial, un litige est survenu entre mon bailleur et moi sur le montant du nouveau loyer. En effet, ce dernier voulait que le loyer soit fixé à la valeur locative, c'est-à-dire à un montant nettement supérieur à celui découlant de l'application de la clause d'indexation prévue dans le contrat de bail. Dans la mesure où je n'étais pas d'accord, il avait saisi la justice en fixation du montant de ce nouveau loyer. En attendant la décision du juge, j'ai continué à régler le loyer au prix prévu par le bail précédent. Le nouveau montant venant d'être fixé, à la hausse, par le juge, le bailleur me demande de verser les compléments de loyers depuis que le bail s'est renouvelé. En a-t-il le droit ?

Oui bien sûr, car le nouveau loyer est dû à compter du renouvellement du bail. Vous êtes donc tenu de verser rétroactivement la différence entre ce nouveau montant et les loyers déjà versés depuis le renouvellement. Le bailleur est même en droit de vous réclamer des intérêts de retard, au taux légal, sur ces compléments de loyers. Intérêts qui courent, si le bail ne prévoit rien en la matière, à compter du jour où le juge a été saisi de l'action en fixation du montant du loyer.



SURÉLEVATION D'UN MUR MITOYEN

Propriétaire de ma résidence principale, je souhaite, pour plus d'intimité, faire surélever le mur qui sépare ma propriété de celle de mon voisin. Ce mur étant mitoyen, dois-je lui demander l'autorisation de réaliser les travaux ?

L'accord de votre voisin pour faire surélever un mur mitoyen (on parle d'exhaussement) n'est pas obligatoire. Il est toutefois vivement recommandé de lui en faire préalablement la demande, ne serait-ce que pour conserver de bonnes relations de voisinage. Et bien que mitoyen, sachez que la partie surélevée du mur vous appartiendra en totalité, à moins que votre voisin souhaite en acquérir la mitoyenneté.

Précision importante : si le mur mitoyen n'est pas suffisamment résistant pour supporter l'élévation, les coûts pour renforcer, voire reconstruire la structure, seront à votre charge !

CHÈQUE-REPAS POUR LES BÉNÉVOLES DES ASSOCIATIONS

Notre association fait bénéficier ses salariés de titres-restaurant et nous souhaitons mettre en place l'équivalent pour nos bénévoles. Comment procéder ?

C'est dans le cadre d'une assemblée générale que vous pouvez décider de distribuer des chèques-repas aux bénévoles ayant une activité régulière dans votre association. Sachant qu'un bénévole a droit à un chèque par repas compris dans son activité journalière et que le montant de ce titre ne peut dépasser 6,50 € en 2018. Contrairement aux titres-restaurant, les chèques-repas sont entièrement pris en charge par votre association. Cette contribution étant exonérée de toutes les charges sociales. En pratique, vous pouvez vous procurer les chèques-repas auprès de l'un des 4 émetteurs de titres-restaurant.

DEMANDE DE DÉSIGNATION D'UN ADMINISTRATEUR PROVISOIRE

Il y a quelques mois, un profond désaccord est apparu entre les deux gérants de la société dont je suis l'un des associés. Et depuis, la gestion de la société s'en trouve sérieusement entravée. Puis-je demander au juge qu'il désigne un administrateur provisoire ?

Un associé ou un dirigeant peut demander en justice la désignation d'un administrateur provisoire chargé de gérer la société lorsque celle-ci est confrontée à de graves difficultés qui l'empêchent de fonctionner normalement et qu'elle est exposée à un péril imminent. Ces deux conditions étant cumulatives. Si le juge estime que ces deux conditions sont réunies, il désignera un administrateur provisoire, tout au moins s'il pense que la situation peut être redressée.

VALIDITÉ D'UN TESTAMENT COMMUN À DEUX PARTENAIRES DE PACS

Mon compagnon et moi-même avons conclu récemment un Pacs. Afin de nous protéger mutuellement, nous souhaitons prendre des dispositions dans un seul et même testament. Est-ce possible ?

Bien qu'il présente de nombreux atouts, le Pacs ne permet pas aux partenaires d'hériter l'un de l'autre. C'est la raison pour laquelle il est recommandé de rédiger un testament pour assurer la transmission d'une certaine quotité de biens au partenaire survivant. Mais attention, la loi ne permet pas la rédaction d'un testament dit conjonctif, c'est-à-dire un testament établi, dans le même acte, par deux ou plusieurs personnes. Chacun d'entre vous devra donc dresser son propre testament.

L'emploi dans le secteur associatif

Près d'1 salarié sur 10 (soit 1,8 million de salariés) travaille dans une le secteur associatif.

En 2017, 163 410 établissements relevant du secteur associatif employaient 1 843 600 personnes pour une masse salariale de plus de 39,31 milliards d'euros.

Après une hausse continue de l'emploi associatif depuis 2011, l'année 2017 a ainsi connu une légère baisse de ces effectifs salariés de 0,1 %. Une régression qui contraste avec la progression de 0,9 % des effectifs de l'ensemble du secteur privé.

Les associations employaient 9,7 % des salariés du privé, soit plus que le secteur de la construction ou que celui des transports et l'équivalent de celui du commerce de détail. Mais le secteur associatif ne représentait que 6,7 % de la masse salariale du secteur privé en raison des nombreux contrats de travail à temps partiel dans les associations.

Dans quels secteurs ?

Les établissements associatifs employeurs étaient les plus nombreux dans le domaine sportif (18,2 % des établissements). Venaient ensuite l'action sociale sans hébergement (12,6 %), les activités culturelles (12,2 %), l'enseignement (10,5 %) et l'hébergement médico-social (6 %).

Toutefois, si le sport occupait la première place en termes de nombre d'établissements, il ne se classait qu'en 5^e position pour le nombre de salariés (4,7 % des salariés associatifs). Les secteurs embauchant le plus de personnes étant l'action sociale sans hébergement (30,2 %), l'hébergement médico-social (19,7 %) et l'enseignement (11,8 %). Les associations œuvrant dans le secteur culturel ne représentaient, quant à elles, que 2,9 % des salariés associatifs.

Combien de salariés ?

Si les établissements associatifs employaient, en moyenne, 11,3 salariés, cette moyenne montait à 37 salariés par établissement pour les activités humaines pour la santé et à 36,7 dans l'hébergement médico-social. Mais elle diminuait à moins de 3 salariés par établissement dans les associations sportives et celles ayant une activité culturelle.

Par ailleurs, plus de la moitié des associations (53,7 %) occupaient moins de 3 salariés. Et si 9,8 % des structures associatives avaient entre 10 et 19 salariés, elles n'étaient plus que 3,5 % à compter de 50 à 99 salariés, ces « grosses » associations étant surtout présentes dans l'hébergement médico-social.

Quels salaires ?

Le salaire annuel moyen s'élevait à 21 325 € pour l'ensemble du secteur associatif. C'étaient les organisations patronales et consulaires qui rémunéraient le mieux leurs salariés (39 225 €), suivies des organisations politiques (36 410 €) et des associations œuvrant dans la recherche et le développement scientifique (36 405 €).

Les salaires les moins importants se retrouvaient dans les associations œuvrant dans l'agriculture, l'élevage, la chasse et la pêche (17 410 €) ou dans l'action sociale sans hébergement (17 170 €), ainsi que dans les associations sportives (15 365 €) et les associations récréatives et de loisirs (14 430 €).

Salariat et bénévolat

Si les salariés et les bénévoles œuvrent ensemble dans les associations, il est important de ne pas confondre leurs statuts !

Le bénévole donne de son temps gratuitement et



librement au sein d'une association qu'il choisit. Autrement dit, il ne doit être ni rémunéré par l'association, ni soumis à un lien de subordination juridique. Sinon, il y a de grandes chances que le bénévolat soit requalifié en salariat !

Sachant que signer une convention de bénévolat n'empêchera pas les juges de requalifier le bénévole en salarié si, dans les faits, il perçoit une rémunération et est soumis à un lien de subordination.

Ni rémunération, ni subordination

Un bénévole ne doit pas percevoir de rémunération de la part de l'association, quelle qu'en soit la forme (versements d'argent, fourniture d'un logement, prise en charge des repas, mise à disposition d'un véhicule...).

À savoir : les bénévoles ont droit au remboursement des frais qu'ils engagent dans le cadre des missions réalisées pour le compte de l'association. Mais, pour ne pas être requalifiés en salaires, ces remboursements doivent correspondre au montant réellement dépensé et avoir lieu sur présentation de pièces justificatives.

Le bénévole ne doit pas non plus se trouver sous la subordination juridique de l'association. S'il exécute ses missions sous les ordres et selon les directives de l'association qui en contrôle l'exécution et qui, en cas de manquement, peut le sanctionner, le bénévole est plus proche d'un salarié...

Dans les faits

Pour les tribunaux, par exemple, est un salarié, et non un bénévole, la personne chargée d'assurer la permanence d'une association à qui est attribuée l'occupation exclusive et gratuite d'un logement et dont les missions et leurs conditions d'exécution (jours de présence, durée des congés...) sont exclusivement définies par l'association. De même pour des personnes qui, sous le contrôle d'encadrants et selon des horaires précis, rénovent une abbaye en utilisant l'outillage et les matériaux qu'on leur fournit, en plus d'être logées et nourries et de recevoir une indemnité.

Est, en revanche, un bénévole la personne qui, bien que nourrie et logée par l'association, n'a aucun horaire de travail, gère elle-même son activité, choisit les activités et orientations à mettre en œuvre, ne reçoit aucune instruction pour le travail et participe aux activités selon son bon vouloir et les modalités qu'elle détermine.

Important : la requalification, par les tribunaux, d'un bénévole en salarié peut coûter cher à l'association : paiement des cotisations sociales sur les indemnités et avantages en nature qui lui ont été versés, paiement au « faux bénévole » que l'association cesse de solliciter d'une indemnité de licenciement et d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, amendes pour non-respect des règles de sécurité au travail, pour travail dissimulé...

Covoiturage et véhicule de fonction

Le covoiturage à but lucratif au moyen d'un véhicule de fonction à l'insu de son employeur peut justifier le licenciement pour faute d'un salarié.

Parce qu'il constitue une démarche solidaire et bénéfique pour l'environnement, le covoiturage connaît, depuis quelques années, un succès

fulgurant. De sorte que cette pratique, qui s'inscrit généralement dans le cadre de la vie privée des individus, s'est également invitée dans la sphère professionnelle. Et si le recours au covoiturage par un salarié au moyen de sa voiture personnelle ne pose pas de difficultés, il n'en est pas de même lorsqu'il utilise son **véhicule de fonction**. Une nouvelle problématique à laquelle les employeurs



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

sont désormais confrontés et qui a récemment été portée devant la justice.

Un responsable d'agence qui s'était vu attribuer un véhicule de fonction proposait, via le site BlaBlaCar et à des personnes extérieures à la société, des prestations payantes de covoiturage lors de ses déplacements professionnels. Et ce, sans l'autorisation de son employeur. Muni d'un procès-verbal d'huissier constatant l'existence de 112 annonces de covoiturage publiées par le salarié au cours des 4 dernières années, son employeur l'avait alors licencié pour faute. Un congédiement que le salarié avait, par la suite, contesté en justice. Et le conseil de prud'hommes lui avait donné raison, déclarant son licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamnant son employeur à lui verser 29 000 € de dommages et intérêts.

Mais l'affaire n'en est pas restée là et a été soumise à la Cour d'appel de Rennes. Et cette fois, il a été reproché au salarié, eu égard à l'absence

de dispositions sur le covoiturage dans le règlement intérieur de la société, ne pas avoir demandé une autorisation préalable à son employeur. Une demande qui, selon les juges, aurait permis à l'employeur d'informer le salarié que le contrat d'assurance souscrit par la société ne couvrait pas le transport onéreux de personnes et donc de la refuser. La Cour d'appel en a donc conclu que le licenciement pour faute du salarié, qui avait pratiqué le covoiturage à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque découlant du défaut d'assurance en la matière, était justifié.

En pratique : même si les juges ont considéré que l'absence de dispositions sur le covoiturage dans le règlement intérieur obligeait le salarié à solliciter l'autorisation préalable de son employeur, **il est vivement conseillé d'y mentionner l'interdiction de cette pratique au moyen d'un véhicule de l'entreprise.**

Amendes administratives de la Direccte : un dispositif réaménagé

Si la direccte peut désormais infliger des amendes administratives plus lourdes, elle peut aussi décider de les remplacer par de simples avertissements.

Deux nouveaux textes législatifs, à savoir la loi dite « avenir professionnel » et la loi pour un « État au service d'une société de confiance », sont venues modifier les règles applicables aux amendes administratives que la Direccte peut infliger aux employeurs. Des amendes dont le montant a été doublé, mais qui peuvent dorénavant laisser place à de simples avertissements.

Des amendes administratives plus élevées...

Lorsque la Direccte est informée par l'inspection

de travail qu'un employeur ne satisfait pas à certaines dispositions du Code du travail, elle a la possibilité de lui notifier une sanction administrative, c'est-à-dire une amende.

Précision : sont concernés, en particulier, les manquements aux modalités de décompte du temps de travail, aux durées maximales de travail, aux repos, à la détermination du Smic ou du salaire minimum conventionnel ainsi qu'aux règles liées à l'hygiène, la restauration et l'hébergement des travailleurs.

Depuis début septembre, le plafond de l'amende administrative pouvant être infligée à l'employeur a été multiplié par 2. Il est ainsi passé de 2 000 à 4 000 €. De même, le plafond de l'amende applicable en cas de récidive s'élève désormais à 8 000 €, contre 4 000 € précédemment. Sachant que ces plafonds peuvent s'appliquer autant de fois qu'il y a



de travailleurs concernés par le manquement.

À noter : la Direccte peut prononcer une amende allant **jusqu'à 8 000 €** dès lors que l'employeur a réitéré le même manquement dans les 2 ans qui suivent la notification de l'amende relative au premier manquement. Ce délai était auparavant fixé à 1 an.

... mais (peut-être) moins nombreuses

Depuis le 12 août dernier, la Direccte peut, en cas

de manquement de l'employeur, lui notifier un avertissement en lieu et place d'une amende administrative. Et pour prendre sa décision, elle prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de l'employeur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges.

Attention : en cas de nouveau manquement de même nature dans l'année qui suit la notification de l'avertissement, l'employeur risque une amende administrative pouvant aller **jusqu'à 6 000 €** par travailleur concerné par le manquement.

De nouvelles mesures pour encourager l'apprentissage

Hausse de l'âge limite d'entrée en apprentissage, simplification de la procédure de dépôt et aide financière unique... autant de changements destinés à convaincre les employeurs de recruter des apprentis.

La récente loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » adopte différentes mesures afin de favoriser le recours à l'apprentissage par les employeurs. Des dispositions qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019 ou au 1^{er} janvier 2020.

Un contrat ouvert jusqu'à 29 ans révolus

L'apprentissage est, en principe, réservé aux jeunes ayant de 16 à 25 ans. Une limite d'âge qui, depuis le 1^{er} janvier 2017, peut être portée à 30 ans dans certaines régions telles que la Bretagne, le Grand Est, les Hauts-de-France et la Nouvelle-Aquitaine. Ce qui a permis de signer plus de 1 750 contrats avec des apprentis de 26 à 30 ans.

La loi « Avenir professionnel » pérennise cette expérimentation : à compter du 1^{er} janvier 2019,

l'employeur pourra signer des contrats d'apprentissage avec des jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

De l'enregistrement au dépôt du contrat

Actuellement, l'employeur doit, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat d'apprentissage, transmettre pour enregistrement ce contrat à la chambre consulaire compétente (CCI, chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre d'agriculture). Sachant que cette dernière peut refuser l'enregistrement si le contrat n'est pas conforme aux règles du Code du travail, avec pour conséquence une suspension de son exécution. À compter du 1^{er} janvier 2020, le contrat d'apprentissage devra uniquement être déposé auprès de l'opérateur de compétences (organismes remplaçant les OPCA).

Une visite par un médecin de ville

Lors de leur embauche, les apprentis rencontrent le médecin du travail dans le cadre d'une visite



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

d'information et de prévention. Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, **cette visite pourra être pratiquée par un médecin de ville**, lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans les 2 mois. Cette expérimentation s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2021.

Une aide financière unique

Au 1^{er} janvier 2019, les différentes aides financières versées aux employeurs d'apprentis par

les régions ou l'État ainsi que le crédit d'impôt à l'apprentissage seront supprimés.

Ils seront remplacés par une **aide financière unique octroyée par l'État** et dont le montant doit encore être fixé par décret. Cette aide, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, ne visera que les contrats d'apprentissage conclus afin de préparer un diplôme équivalant au plus au baccalauréat.

Précision : l'exonération de cotisations sociales sur les salaires des apprentis est, quant à elle, maintenue.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Des mesures pour faciliter la transmission d'entreprise

Le pacte Dutreil et le crédit-vendeur seraient aménagés afin de faciliter la transmission d'entreprise.

Comme annoncé dans le cadre du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), le projet de loi de finances pour 2019 prévoit plusieurs mesures destinées à soutenir la transmission d'entreprise.

Assouplissement du pacte Dutreil

Le « pacte Dutreil » permet d'exonérer de droits d'enregistrement les transmissions à

titre gratuit (succession ou donation) de parts ou d'actions de sociétés exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à hauteur de 75 % de leur valeur. Pour en bénéficier, les titres transmis doivent avoir fait l'objet d'un engagement collectif de conservation d'au moins 2 ans, en cours au jour de la transmission, pris par le défunt ou le donateur, avec un ou plusieurs autres associés. En outre, lors de la transmission, chaque bénéficiaire (héritier, légataire ou donataire) doit s'engager à conserver les titres transmis pendant 4 ans. Délai qui commence à courir à compter de l'expiration de l'engagement collectif de conservation des titres.



Précision : l'un des bénéficiaires ayant pris l'engagement individuel de conservation, ou l'un des associés ayant souscrit l'engagement collectif, doit également exercer dans la société, pendant la durée de l'engagement collectif et les 3 années qui suivent la transmission, selon les cas, son activité principale ou une fonction de direction.

Le projet de loi de finances pour 2019 envisage, notamment, de faciliter la cession de titres entre membres d'un tel pacte.

● Ainsi, au cas où l'un des bénéficiaires de l'exonération ne respecterait pas son engagement collectif de conservation en cédant ou en donnant, à un autre associé de l'engagement collectif, une partie des titres reçus, **l'exonération ne serait remise en cause qu'à hauteur des seuls titres cédés ou donnés**, et non pour tous les titres du cédant comme c'est le cas actuellement.

● Par ailleurs, les obligations déclaratives annuelles incombant aux sociétés et aux membres d'un pacte pendant toute la durée des engagements collectif et individuel de conservation seraient supprimées. Ainsi, les attestations certifiant que les conditions d'application du

dispositif ont été respectées devraient être produites seulement sur demande de l'administration, et systématiquement en fin d'engagement individuel.

Extension du crédit-vendeur

Lors de la transmission d'une micro-entreprise (moins de 10 salariés, total de bilan ou chiffre d'affaires n'excédant pas 2 M€), le vendeur peut accepter un paiement différé ou échelonné du prix. À l'occasion de ce « crédit-vendeur », il peut demander un étalement de l'impôt sur le revenu afférent à la plus-value à long terme réalisée.

Aujourd'hui réservé aux entreprises individuelles, le projet de loi propose d'élargir cet étalement de l'impôt en cas de recours au crédit-vendeur aux gains nets issus de la vente de titres de sociétés. **Et il serait étendu aux entreprises, individuelles ou sociétaires, de moins de 50 salariés et ayant moins de 10 M€ de total de bilan ou de chiffre d'affaires.**

À noter : lorsqu'il s'agit d'une société, la cession devrait porter sur la majorité du capital social.

Du nouveau pour la déclaration des distributions de dividendes

La déclaration des dividendes et intérêts de comptes courants et comptes bloqués d'associés doit être réalisée sur un nouveau formulaire n° 2777.

Les sociétés, établies en France, qui distribuent des dividendes à leurs associés et/ou versent des intérêts sur des comptes courants et comptes bloqués d'associés sont tenues de déposer une déclaration simplifiée n° 2777-D auprès du service des impôts des entreprises dont elles relèvent. Déclaration qui doit être souscrite au plus tard le 15 du mois suivant le paiement des revenus, accompagnée du paiement

correspondant au prélèvement forfaitaire non libératoire et aux prélèvements sociaux.

Précision : depuis le 1^{er} janvier 2018, la déclaration et le paiement doivent être télétransmis.

À compter des déclarations portant sur le mois de septembre 2018, les sociétés doivent utiliser un nouveau formulaire n° 2777. Les premières déclarations concernées seront donc celles à remplir au plus tard le 15 octobre prochain.

À noter : une déclaration « normale » n° 2777 était



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

exigée en cas de versement de revenus spécifiques (intérêts des bons de caisse, par exemple). Cette dernière est regroupée avec la déclaration n° 2777-D dans le nouveau formulaire unique n° 2777.

Rappel des modalités d'imposition

Les dividendes et intérêts perçus par les personnes physiques sont soumis au prélèvement forfaitaire unique au taux de 30 %.

Ce PFU se compose d'une taxation forfaitaire à l'impôt sur le revenu au taux de 12,8 % et de prélèvements sociaux au taux cumulé de 17,2 %, soit une imposition

globale de 30 %. Le PFU s'appliquant de plein droit. Toutefois, les contribuables ont la possibilité d'opter pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. Mais attention, cette option vaut alors pour l'ensemble des revenus, gains nets, profits et créances entrant dans le champ d'application du PFU. Sans oublier que, pour les dividendes, l'option pour le barème progressif ouvre droit à un abattement de 40 %.

En pratique, sauf demande de dispense, les dividendes et intérêts donnent lieu, lors de leur versement, à un prélèvement forfaitaire non libératoire, constituant un acompte d'impôt sur le revenu. Et les prélèvements sociaux sont perçus à la source.

Impôts locaux : l'évaluation des établissements industriels pourrait évoluer

À l'avenir, les petits établissements ne seraient plus qualifiés de locaux industriels pour l'imposition à la cotisation foncière des entreprises et à la taxe foncière.

Dispositions actuelles

Actuellement, pour l'imposition à la cotisation foncière des entreprises et à la taxe foncière, la valeur locative des établissements industriels est normalement évaluée selon une méthode comptable tandis que les autres locaux professionnels, comme les locaux commerciaux, relèvent d'une méthode tarifaire. La méthode utilisée ayant une incidence sur le montant de l'impôt, la qualification des bâtiments revêt donc une importance particulière.

À noter : les locaux artisanaux seront exclus de la méthode comptable à compter de 2019.

Les mesures annoncées

● Afin de lever les difficultés liées à la

qualification de certains locaux (entrepôts, notamment), le projet de loi de finances prévoit, qu'à partir de 2020, les établissements dont la valeur des installations techniques, matériels et outillages **ne dépasserait pas 300 000 €** ne pourraient plus être considérés comme industriels, quand bien même ils répondraient à leur définition. Ils ne relèveraient donc plus de la méthode comptable et seraient évalués selon les règles prévues pour les locaux professionnels.

Précision : le franchissement du seuil de 300 000 €, à la hausse ou à la baisse, n'entraînerait un changement de qualification et de méthode d'évaluation qu'après 3 ans.

● Autre mesure annoncée, la variation de plus de 30 % de la valeur locative d'un local, professionnel ou industriel, à la suite d'un changement de méthode d'évaluation ou d'un changement d'affectation, serait lissée sur 3 ans. Elle serait prise en compte, progressivement, à hauteur de 25 % la 1^{re} année, de 50 % la 2^e année et de 75 % la 3^e année.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La remise d'un bien pour régler l'impôt sur la fortune immobilière

Un décret récent permet aux redevables de l'impôt sur la fortune immobilière de payer leur contribution par la remise d'un bien.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) a laissé place à l'impôt sur la fortune immobilière (IFI). Ce dernier, fonctionnant quasiment selon les règles de l'ISF, cible toutefois les seuls actifs immobiliers. Sont visés notamment les immeubles bâtis (habitation ou professionnel), les immeubles non bâtis (terrains à bâtir, terres agricoles...), les biens immobiliers en construction, les droits réels immobiliers ainsi que les titres de sociétés à hauteur de la fraction représentative des immeubles détenus directement ou indirectement par la société.

Comme pour l'impôt de solidarité sur la fortune en son temps, il est désormais possible, grâce à un décret récent, de s'acquitter de sa contribution en

utilisant la procédure de **dation en paiement**. Concrètement, cette procédure consiste en la remise :

- d'œuvres d'art, de livres, d'objets de collection, de documents de haute valeur artistique ou historiques ;
- de certains immeubles situés dans les zones d'intervention du Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres ;
- de bois et forêts ou d'espaces naturels pouvant être incorporés au domaine forestier de l'État.

Condition pour pouvoir utiliser cette procédure, le montant de l'impôt à acquitter doit être au moins égal à 10 000 €. Et le contribuable doit avoir reçu de la part de l'administration fiscale un agrément contenant notamment la valeur reconnue aux biens offerts en paiement.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Entreprendre en France sous forme de Scop et Scic : bilan 2017

Le bilan 2017 récemment publié par la Confédération générale des Scop met en relief un accroissement de la création des sociétés coopératives en France de 5 % par rapport à 2016.

Encore peu connu en France, le modèle d'entrepreneuriat sous la forme de sociétés coopératives permet aux salariés de détenir une partie du capital des sociétés qui les emploient. Au vu du dernier bilan publié par la Confédération générale des



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Scop, on compte, en 2017, 3 177 sociétés qu'on appelle « coopératives », essentiellement parce qu'elles sont régies par le principe bien particulier d'« une personne = une voix », quel que soit le nombre de parts détenu par chaque associé. Un chiffre en hausse de 5 % par rapport à 2016.

300 sociétés coopératives de plus en 2017

300 nouvelles sociétés coopératives ont ainsi été créées l'an dernier, dont 156 **Scop (sociétés coopératives participatives)** et 134 **Scic (sociétés coopératives d'intérêt collectif)**. Les premières étant principalement définies par le fait que leurs salariés possèdent au minimum 51 % du capital et 65 % des droits de vote, les secondes appartenant pour une part à leurs salariés, mais aussi aux bénéficiaires de l'activité (les clients, les usagers, les fournisseurs) et à une troisième catégorie d'actionnaires regroupant des collectivités locales, des bénévoles, des financeurs...

Sur ces 300 créations, 200 l'ont été ex-nihilo. 55 ont vu le jour suite à une transmission d'entreprise saine. 31 sont issues d'une transformation

d'association ou d'autres types de coopératives et, 19 d'une reprise d'entreprise en difficulté.

« Les sociétés coopératives poursuivent leur essor et leur développement », se réjouit Jacques Landriot, président de la Confédération générale des Scop qui relève également un accroissement notable de l'emploi au sein de ces sociétés de 7,6 % en 2017 par rapport à 2016, soit 4 000 créations de postes. Une progression surtout portée par le secteur des services qui comptabilise, à lui seul, 3 400 emplois supplémentaires en 2017, loin devant les secteurs de l'industrie et de l'éducation, santé et action sociale (représentant ensemble 370 nouveaux emplois), ainsi que le secteur du commerce (180 emplois supplémentaires).

Au total, l'ensemble des Scop et des Scic ont employé 57 700 personnes en 2017 et réalisé un chiffre d'affaires de près de 5 milliards d'euros, principalement dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services.

A noter : les 2/3 des sociétés coopératives créées entre 2012 et 2017 étaient encore actives fin 2017. Ce qui se traduit par un taux de pérennité à 5 ans de 67 %, contre une moyenne nationale de 60 %.

Adoption du projet de loi agriculture et alimentation

Définitivement adopté par le Parlement, le projet de loi agriculture et alimentation a pour objectif principal de faire changer les relations commerciales entre agriculteurs, industriels et grande distribution.

Très attendu par les agriculteurs, le projet de loi pour « l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 2 octobre

dernier. Le point sur les principales dispositions introduites par ce texte.

Attention : ce projet de loi a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel par un certain nombre de sénateurs. De ce fait, sa publication au Journal officiel s'en trouve retardée et son application aux négociations commerciales qui commencent en novembre-décembre prochain devient incertaine.



Un nouvel équilibre des relations commerciales

On sait que cette loi a, en particulier, pour ambition « **d'assurer un meilleur partage de la valeur créée par les filières agricoles et agroalimentaires entre tous les acteurs de la chaîne de production** », autrement dit de garantir une juste rémunération aux agriculteurs et donc d'améliorer leur revenu.

Pour ce faire, le **processus d'élaboration des prix payés aux agriculteurs est inversé**. Ainsi, il est prévu que les prix d'achat des produits agricoles soient désormais proposés aux acheteurs de la grande distribution en prenant en compte les coûts de production supportés par les exploitants. À cette fin, les organisations interprofessionnelles ont été invitées à élaborer des **indicateurs de prix** destinés à servir de référence dans les négociations commerciales. À ce titre, d'aucuns, et en particulier les syndicats agricoles, regrettent que cette fixation des indicateurs de prix soit laissée à la liberté des acteurs économiques et non pas à celle des pouvoirs publics.

De leur côté, les producteurs sont invités à se regrouper pour peser davantage dans les négociations.

Des promotions encadrées

Autre mesure, le seuil de revente à perte des produits alimentaires (prix en dessous duquel un distributeur a l'interdiction de commercialiser un produit) **sera relevé de 10 %** de façon à ce que les distributeurs puissent mieux rémunérer leurs fournisseurs. Et pour éviter les excès, les promotions sur les produits alimentaires vendus aux consommateurs seront encadrées tant en valeur (vraisemblablement limitées à 34 % du prix initial) qu'en volume (25 %). **En outre, l'usage du mot « gratuit » et de ses dérivés sera dorénavant interdit pour faire la promotion d'un produit alimentaire.**

Précision : ces mesures seront prises et précisées

par voie d'ordonnances qui devraient être publiées dans les prochaines semaines. Reste à savoir si les distributeurs joueront le jeu et donc si ces mesures permettront réellement d'augmenter les prix d'achat aux agriculteurs et d'accroître leur rémunération...

Du bio dans la restauration... au bien-être animal

Le projet de loi contient un grand nombre d'autres dispositions, et notamment :

- l'obligation pour la restauration publique et collective de fournir, d'ici à 2022, des repas comprenant au moins 50 % de produits issus de l'agriculture biologique ou tenant compte de la préservation de l'environnement ;
- la réduction de la dépendance de l'agriculture aux produits phytosanitaires par la séparation des activités de vente et de conseil en la matière ;
- l'interdiction des remises, rabais et ristournes dans les contrats de vente de produits phytosanitaires ;
- l'extension du domaine de l'interdiction des néonicotinoïdes aux substances chimiques ayant des modes d'action identiques ;
- l'expérimentation de la vidéosurveillance dans les abattoirs ;
- le renforcement des sanctions encourues en cas de mauvais traitement des animaux ;
- l'interdiction de l'installation de tout nouvel élevage de poules pondeuses en cage ;
- l'indication de la mention de la provenance du vin « en évidence sur l'étiquetage » ;
- l'indication par les producteurs de miel de l'ensemble des pays d'origine d'un produit issu d'un mélange de miels.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Nos droits de succession sont-ils plus élevés que ceux de nos voisins européens ?

La France est le pays européen où la fiscalité successorale est la plus élevée. Le secrétaire d'État chargé des relations avec le Parlement, Christophe Castaner, souhaitait, il y a quelques semaines, ouvrir un nouveau chantier en proposant de réformer la fiscalité successorale.

Une réforme nécessaire, selon lui, pour « corriger les inégalités de naissance ». Sans doute fallait-il entendre par cette formule la volonté d'alourdir l'impôt pour les patrimoines les plus importants. Suite à ces déclarations, le président de la République a réagi et a tranché : il ne touchera pas, durant son quinquennat, à la fiscalité de la transmission.

Sujet maintes fois soumis au débat public, la fiscalité successorale a peu évolué ces dernières années. Pourtant, des voix appellent à remettre à plat cet impôt car la France appliquerait la taxation la plus lourde en Europe. Mais est-ce véritablement le cas ?

Des taux élevés

En France, les transmissions par décès sont taxées en fonction de barèmes progressifs tenant compte, d'une part, du lien de parenté entre le défunt et l'héritier et, d'autre part, du montant transmis.

En pratique, **le taux le plus élevé du barème, pour une transmission parents-enfants, est de 45 %**. Un taux qui s'applique à partir d'un patrimoine à transmettre de 1 805 677 € par enfant. Ce qui n'est pas le cas le plus courant, sachant qu'environ 80 % des successions en France sont inférieures à 100 000 € ! Étant précisé que la législation offre aux enfants un abattement de 100 000 €. Rares sont donc les successions

donnant lieu à taxation.

En revanche, pour d'autres transmissions (par exemple, entre un oncle et son neveu ou entre frères et sœurs), les tranches du barème et le tarif applicable sont moins favorables (**jusqu'à 60 %**) et les abattements plus restreints. Note positive, les transmissions en faveur du conjoint survivant et du partenaire de Pacs survivant sont, depuis la loi dite Tepas de 2007, exonérées de droits de succession.

Et nos voisins européens ?

Si l'on fait un rapide tour d'Europe, on observe que nos voisins ont globalement une fiscalité successorale plus douce.

- Par exemple, en Allemagne, pour les transmissions en ligne directe (parents-enfants), le taux d'imposition maximal atteint 30 % à partir d'un patrimoine à transmettre de plus de 26 millions d'euros. Une taxation qui intervient, là aussi, après application d'un abattement de 400 000 € par enfant.
- En Italie, le taux d'imposition est fixé à 4 % pour le conjoint et les enfants. Et l'abattement qui leur est octroyé est d'1 million d'euros.
- En Belgique (région wallonne), les successions en ligne directe sont taxées à hauteur de 30 % à partir d'un patrimoine de 500 000 €. Et un abattement de 25 000 € s'applique lorsque la part nette recueillie par l'héritier en ligne directe n'excède pas 125 000 €.
- Enfin, le Portugal, la Norvège, l'Autriche et la République Tchèque ont tout bonnement abandonné l'idée de taxer les successions.



Renforcement de la lutte contre le détachement irrégulier

La récente loi « Avenir professionnel » alourdit les amendes et les obligations pesant sur les entreprises françaises qui font appel à des salariés détachés.

Le salarié détaché est un salarié qui est lié par un contrat de travail à un employeur régulièrement établi et exerçant son activité à l'étranger et qui, à la demande de son employeur et pendant une durée limitée, exécute son travail en France alors qu'il travaille habituellement pour le compte de celui-ci hors de France. La Direccte peut prononcer une amende à l'égard de l'entreprise française qui a recours à des salariés détachés lorsqu'elle ne respecte pas certaines obligations. Il en est ainsi, notamment, lorsque celle-ci ne vérifie pas que le prestataire étranger a bien effectué la déclaration préalable de détachement ou qu'elle ne déclare pas à l'inspection du travail l'accident du travail subi par un salarié détaché.

Le montant maximal de cette amende a été doublé et s'élève désormais à 4 000 € par salarié détaché ou, en cas de récidive dans les 2 ans, à 8 000 €.

Par ailleurs, il incombe à présent à l'entreprise française qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés de vérifier, lors de la conclusion du contrat, que ce prestataire a bien payé les éventuelles amendes qu'il aurait pu antérieurement avoir du fait du non-respect des obligations liées au détachement de salariés.

Injures sur Facebook : le salarié peut-il être sanctionné ?

Les propos injurieux diffusés via les réseaux sociaux dans le cadre d'une discussion privée ne justifient pas le licenciement disciplinaire d'un salarié.

Si les salariés bénéficient, comme tout un chacun, d'une liberté d'expression, aussi bien à l'intérieur qu'en dehors de l'entreprise, celle-ci connaît des limites. En effet, des propos injurieux, diffamatoires ou discriminatoires à l'égard de leur employeur ou de leurs collègues peuvent constituer une faute grave justifiant un licenciement, notamment lorsqu'ils sont proférés publiquement. À ce titre, les juges de la Cour de cassation viennent de se prononcer quant à des propos injurieux diffusés sur les réseaux sociaux.

Récemment, une directrice d'agence immobilière avait licencié sa salariée pour faute grave au motif que cette dernière avait adhéré, via le réseau social Facebook, à un groupe baptisé « Extermination des directrices chieuses », et qu'elle avait donc tenu des propos injurieux et menaçants à l'égard de son employeur.

Saisies de l'affaire, la Cour d'appel de Paris et la Cour de cassation ont estimé que des propos injurieux diffusés sur les réseaux sociaux ne suffisaient pas à justifier un licenciement disciplinaire. Encore fallait-il que l'employeur démontre le caractère public de ces propos. Or, dans le cas présent, ils n'étaient accessibles qu'à des personnes agréées, c'est-à-dire choisies par la salariée. Et ce groupe fermé de discussion n'était constitué que de 14 personnes. Aussi les juges ont-ils estimé que les injures tenues par la salariée relevaient d'une conversation privée et qu'ils ne constituaient pas une faute grave. Le licenciement ayant même été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

À noter : les juges s'appuient sur deux critères pour retenir le caractère privé des propos tenus sur le réseau social Facebook, à savoir seules les personnes agréées par le titulaire du compte y ont accès et leur nombre est restreint. Aussi, si ces critères ne sont pas remplis, des injures peuvent être considérés comme publics et justifier un licenciement. Ce peut être le cas, par exemple, lorsque le salarié publie des insultes sur Facebook sans avoir pris la précaution d'activer les critères de confidentialité de son compte.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Pourra-t-on revenir sur le choix de l'impôt sur les sociétés ?

Le projet de loi de finances pour 2019 prévoit un droit de renonciation à l'option pour l'impôt sur les sociétés exercée par les sociétés de personnes.

Le projet de loi de finances pour 2019 vient d'être dévoilé par le gouvernement. Principalement tourné vers les entreprises, le texte prévoit une mesure de faveur concernant l'impôt sur les sociétés. Il serait question de permettre aux sociétés de personnes et groupements assimilés (EURL, sociétés civiles, sociétés en nom collectif, sociétés en commandite simple...) ainsi qu'aux EIRL ayant opté pour le régime de l'impôt sur les sociétés de revenir sur leur choix. Un retour possible jusqu'au 5e exercice suivant celui au titre duquel l'option a été exercée. Sachant qu'en l'absence de renonciation dans ce délai, l'option pour l'impôt sur les sociétés deviendrait irrévocable.

Précision : *la renonciation à l'option devrait, en pratique, être communiquée à l'administration fiscale avant la fin du mois précédant la date limite de versement du premier acompte d'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel s'appliquerait la renonciation. Les entreprises ayant ainsi renoncé à l'option ne pourraient plus opter, à nouveau, pour l'impôt sur les sociétés.*

Mais attention, il faut savoir que cette renonciation serait assimilée fiscalement à une cessation d'entreprise. Ce qui entraînerait notamment une imposition immédiate des bénéfices d'exploitation de la dernière période d'imposition, des bénéfices en sursis d'imposition ou encore des plus-values latentes.

À noter : *l'imposition immédiate des bénéfices en sursis d'imposition et des plus-values latentes ne serait pas effective à condition qu'aucune modification ne soit apportée aux écritures comptables et que leur imposition demeure possible.*

Cette nouvelle mesure, si elle est votée en l'état par les parlementaires, devrait concerner les exercices clos à compter du 31 décembre 2018.

Près de 200 000 contrats aidés de moins en un an

Fin juin 2018, 280 000 personnes bénéficiaient d'un contrat aidé, soit une baisse de 194 000 en un an.

Selon la Dares, 280 000 personnes bénéficiaient, fin juin 2018, d'un contrat aidé. Des contrats qui se répartissent entre 43 000 parcours emplois compétences, 67 000 contrats d'accompagnement dans l'emploi, 3 000 contrats initiative emploi, 38 000 emplois d'avenir et 129 000 emplois dans l'insertion par l'activité économique.

Entre fin juin 2017 et fin juin 2018, **194 000 emplois aidés ont été supprimés** dont 161 000 contrats d'accompagnement dans l'emploi. Une très forte diminution qui s'explique par la baisse de leur financement, par l'impossibilité de signer de nouveaux emplois d'avenir et de nouveaux contrats initiative emploi depuis le 1er janvier 2018 et par le remplacement des contrats d'accompagnement dans l'emploi par des parcours emplois compétences moins nombreux.

En 2018, 200 000 parcours emplois compétences étaient prévus dans le budget de l'État, mais il devrait finalement en être signé entre 130 000 et 150 000. Pour l'année prochaine, le projet de loi de finances pour 2019 s'aligne plus ou moins sur le nombre de contrats signés cette année et ne budgétise plus que 130 000 parcours emplois compétences.

	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	-	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.