

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**DÉCEMBRE
2018 N° 627**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS - RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Internet au travail : l'utilisation à des fins personnelles

Page 7

Recrutement d'un salarié : le point sur les formalités

Pages 7 à 9

Retraite complémentaire des salariés : du nouveau pour 2019

Page 10



FISCALITÉ

La procédure des réclamations fiscales

Pages 11 et 12

Fraude fiscale : la publication du nom des sociétés bientôt possible

Pages 12 et 13

Du nouveau pour les comptes bancaires à l'étranger

Page 13



JURIDIQUE

SPÉCIAL DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

Que doit-on faire en cas de faillite d'un client ?

Pages 14 et 15

Faillite au cours des 5 dernières années : fin du fichage

Page 16

Liquidation judiciaire : pas de responsabilité du dirigeant en cas de simple négligence

Page 16

Omission de la déclaration de cessation des paiements : les conséquences

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 627 Décembre 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 : décembre 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 de novembre 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2018.

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

• 5 décembre 2018

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

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

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

• 12 décembre 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 novembre 2018.

• 15 décembre 2018

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

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

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



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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 août 2018 : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés : télérèglement de l'acompte d'IS, ainsi que le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2018, notamment télérèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE).

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

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) et/ou de l'IFI (patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2019.

• 30 décembre 2018

Employeurs de moins de 11 salariés : option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2019.

• 31 décembre 2018

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2017.

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

Établissements créés ou repris en 2018 : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Tous contribuables : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou recouvrés en 2016 (ou en 2017 pour les impôts locaux).

Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2017.

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

ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES DES BÉNÉVOLES DANS LES ORGANISMES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Notre association sportive souhaite protéger ses bénévoles contre les accidents du travail. Comment devons-nous procéder ?

Les organismes d'intérêt général entrant dans le champ d'application de l'article 200 du Code général des impôts, c'est-à-dire ceux ayant notamment une activité sportive, sociale ou culturelle peuvent, en effet, protéger leurs bénévoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il vous appartient de faire cette demande, selon le modèle prescrit, auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie, celle-ci devant vous répondre dans le délai d'un mois.

Votre association devra s'acquitter d'une cotisation dont le montant s'élève, par bénévole et par trimestre, à 18 € pour ceux exerçant des travaux administratifs, 32 € pour des travaux autres qu'administratifs et 5 € pour la participation du bénévole au conseil d'administration, à l'assemblée générale ou à des réunions, à l'exclusion de toute autre activité.

Rappel : pour être qualifiée d'intérêt général, votre association doit être considérée comme non-lucrative, avoir une gestion désintéressée et elle ne doit pas fonctionner auprès d'un cercle restreint de personnes.

PRODUCTION DE TÉMOIGNAGES ANONYMES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

L'un de nos salariés, coupable d'un comportement agressif envers ses collègues, conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes. Pour protéger nos autres salariés, victimes et témoins de ces faits, nous souhaitons fournir aux juges uniquement des témoignages anonymes. Qu'en pensez-vous ?

Si vous avez effectivement le droit de produire des témoignages anonymes devant le conseil de prud'hommes, vous devrez aussi fournir des témoignages mentionnant le nom de leur auteur. En effet, la Cour de cassation considère, d'une part, que le salarié licencié a le droit de contester les témoignages à charge contre lui et d'interroger leurs auteurs et, d'autre part, que les juges ne peuvent pas décider du bien-fondé d'un licenciement en s'appuyant uniquement sur des témoignages anonymes.

IMPOSITION DES REVENUS TIRÉS DE LA LOCATION DE GITES RURAUX

J'envisage de mettre en location comme gîte rural une petite maison située dans mon exploitation agricole. Les revenus tirés de cette location seront-ils imposés en tant que bénéfices agricoles ?

En principe, les revenus tirés de la location de gîtes ruraux ou, plus largement du tourisme à la ferme, relèvent des bénéfices industriels et commerciaux. Toutefois, s'il s'agit de recettes accessoires par rapport aux revenus que vous dégagez de votre activité agricole et que vous êtes soumis à un régime réel d'imposition, ils pourront être imposés comme des bénéfices agricoles. Pour qu'il en soit ainsi, ces revenus accessoires ne doivent pas dépasser 50 % de l'ensemble des recettes tirées de l'activité agricole, ni 100 000 €. Si tel est le cas, vous pourrez rattacher ces revenus à ceux de vos résultats agricoles.



UN ACOMPTE DE RÉDUCTION D'IMPÔT POUR LES DONs

Avec l'instauration du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019, qu'advient-il de la réduction d'impôt accordée aux personnes qui consentent des dons à notre association ?

La mise en place du prélèvement à la source ne remet pas en cause cette réduction d'impôt, mais ses modalités de versement changent. Ainsi, chaque année à la mi-janvier, le donateur recevra un acompte égal à 60 % de la réduction d'impôt dont il a bénéficié l'année précédente. Le solde étant versé en été.

Par exemple, mi-janvier 2019, il percevra 60 % de la réduction qu'il a obtenue en 2018 au titre des dons faits en 2017. À l'été 2019, soit après la déclaration des revenus perçus en 2018, il recevra le solde de la réduction d'impôt calculée sur les dons faits en 2018.

RÉSILIATION D'UN CONTRAT D'ASSURANCE MULTIRISQUES HABITATION

Suite à un sinistre dont je ne suis pas responsable (dégâts des eaux), mon assureur m'a informé qu'il allait résilier mon contrat d'assurance multirisques habitation. En a-t-il le droit ?

Si les conditions générales de votre contrat multirisques habitation le prévoient, votre assureur peut, après un sinistre, résilier votre assurance. Si tel est le cas, la résiliation prendra effet à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de sa notification par l'assureur. Et ce dernier devra vous rembourser les primes déjà versées et afférentes à la période pour laquelle les risques ne sont plus garantis.

Précision : si, à l'issue du délai d'un mois après qu'il a eu connaissance du sinistre, votre assureur a toutefois accepté le paiement d'une prime ou d'une fraction de prime, la résiliation ne pourra avoir lieu.

Sachez également que la loi vous permet dans cette hypothèse de résilier tous les autres contrats que vous détenez auprès de la compagnie d'assurance. Une résiliation qui doit être opérée, par lettre recommandée, dans le délai d'un mois à compter de la notification de la résiliation du contrat d'assurance multirisques habitation. La résiliation prenant effet un mois après la notification à l'assureur.

REFUS D'AGRÉMENT DE L'HÉRITIER D'UN ASSOCIÉ

Suite au décès de l'un des associés de notre société à responsabilité limitée, ses parts sociales ont été transmises à son fils. Ce dernier a demandé, ainsi que les statuts le prévoient, à être agréé pour devenir associé. Que se passera-t-il si nous refusons de l'agréer comme nouvel associé ?

En cas de refus d'agrément de l'héritier d'un associé de SARL décédé, les autres associés doivent acheter ou faire acheter, soit par des tiers, soit par la société elle-même, les parts de cet héritier dans un délai de 3 mois à compter du refus. Ce délai pouvant être prolongé par décision de justice pour 6 mois au plus. Et attention, à défaut d'achat des parts dans le délai imparti, l'agrément sera réputé acquis.

Internet au travail : l'utilisation à des fins personnelles

Pour qu'un employeur puisse licencier un salarié soupçonné d'utilisation excessive d'Internet à des fins personnelles, il doit s'assurer que le salarié est bien l'auteur de ces connexions.

Un salarié peut se connecter à Internet à des fins privées pendant son temps de travail et à partir de son ordinateur professionnel à condition de ne pas en abuser. Autrement dit, un employeur peut licencier un salarié dont l'utilisation d'Internet à des fins personnelles est excessive.

Mais l'employeur doit d'abord s'assurer que le salarié est bien l'auteur de ces connexions !

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié avait été licencié pour s'être connecté de façon abusive à Internet, pendant ses heures de travail et avec l'ordinateur de l'entreprise, notamment, sur des sites pornographiques. Les connexions à Internet avaient bien été réalisées à partir de l'adresse IP de l'ordinateur du salarié mais celui-ci prétendait

qu'elles n'étaient pas de son fait.

Pour la Cour de cassation, l'employeur devait prouver que le salarié licencié était bien l'auteur des connexions. Or, les juges ont constaté que les codes d'accès des ordinateurs de la société consistaient dans les simples initiales de leur utilisateur habituel et que les doubles des clés de tous les bureaux étaient accessibles. Dès lors, selon eux, n'importe quel salarié de l'entreprise aurait pu avoir accès à l'ordinateur du salarié licencié. Les juges ont donc invalidé son licenciement.

À noter : l'employeur invoquait le fait que le dispositif de géolocalisation du véhicule du salarié licencié attestait de sa présence dans les locaux lors des connexions. Mais cette preuve n'a pas été retenue par les juges dans la mesure où ce système de géolocalisation n'avait pas fait l'objet d'une déclaration préalable à la Cnil, n'avait pas été soumis à une consultation des représentants du personnel et que les salariés n'en avaient pas été informés.

Recrutement d'un salarié : le point sur les formalités

L'embauche d'un salarié au sein de l'entreprise oblige l'employeur à accomplir un certain nombre de formalités. En voici le détail.

La déclaration préalable à l'embauche

Une déclaration préalable à l'embauche est obligatoire pour chaque salarié nouvellement recruté.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail de votre nouveau salarié, son recrutement nécessite une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf ou, pour un

salarié agricole, auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA). Une déclaration destinée, notamment, à garantir ses droits (assurance maladie, assurance retraite...) auprès des organismes sociaux et à garantir son suivi médical par un service de santé au travail.

Précision : en cas de première embauche, la DPAE vous permet également de vous inscrire, en tant qu'employeur, au régime général de la Sécurité sociale (ou au régime de protection sociale agricole), au régime d'assurance chômage et d'adhérer à un service de santé au travail.

La DPAE doit être effectuée, au plus tôt, 8 jours avant la date prévisible d'embauche du salarié et,



au plus tard, au moment de son entrée en fonction. Et ce, soit par télécopie auprès de l'Urssaf (ou de la MSA), soit par voie dématérialisée sur le site Internet Net.entreprises.fr ou le site de l'Urssaf (ou de la MSA). Le formulaire dédié peut également être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception à l'Urssaf ou à la MSA au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le 1^{er} jour de travail.

Vous devez y renseigner, en particulier, l'identité et le numéro de Sécurité sociale de votre salarié, la date et l'heure de son embauche, ainsi que les informations relatives à son contrat de travail.

À noter : *l'Urssaf ou la MSA compétente est celle dont relève l'établissement devant employer le salarié.*

Une fois cette formalité accomplie, vous devez remettre une copie de la DPAE ou de son accusé de réception à votre salarié. Sachant que cette obligation peut être remplie en mentionnant, dans son contrat de travail, l'organisme destinataire de la DPAE.

Attention : *ne pas effectuer de DPAE vous expose à une amende égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti, soit à 1 071 € en 2018, voire, en plus, à des poursuites pour travail dissimulé.*

Par ailleurs, si vous avez cessé d'employer du personnel depuis au moins 6 mois, le recrutement de votre salarié doit donner lieu à une déclaration préalable auprès de l'Inspection du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

L'inscription sur le registre unique du personnel

Tous les salariés de l'entreprise doivent figurer sur le registre unique du personnel.

Dès l'embauche de votre premier salarié, vous devez établir et tenir à jour un **registre unique du personnel**. Vous devez y porter, dans l'ordre des embauches et de façon indélébile, les éléments relatifs à l'identité de vos salariés (nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité), leur emploi et leur qualification, leur date d'entrée et de sortie de l'entreprise, ainsi que le type de contrat de travail qui a été conclu (CDD, contrat d'apprentissage,

contrat à temps partiel...). Sachant que ce registre concerne tous les salariés, y compris les intérimaires, et que les stagiaires doivent y être inscrits dans une partie spécifique.

À savoir : *d'autres mentions peuvent être requises comme le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail pour un salarié étranger (visa, carte de séjour...) ou les nom et prénom du tuteur pour un stagiaire.*

Aucune forme particulière n'est imposée par la loi pour la tenue du registre unique du personnel qui peut alors être établi sur un support papier ou un support numérique.

Attention : *le fait de ne pas établir ce document, de ne pas le tenir à jour ou de ne pas y inclure des mentions obligatoires vous expose à une amende pouvant aller jusqu'à 750 € (3 750 € pour une société) par salarié concerné.*

La visite auprès de la médecine du travail

Tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier d'un suivi médical réalisé par un service de santé au travail.

Dans les 3 mois qui suivent sa prise de poste effective, votre salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention auprès d'un professionnel de santé (médecin du travail, médecin collaborateur, interne en médecine du travail ou infirmier).

Exception : *la visite doit se dérouler dans les 2 mois qui suivent l'embauche pour les apprentis et préalablement à l'affectation sur le poste de travail pour les salariés âgés de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit.*

Toutefois, si votre nouveau salarié est affecté à un emploi à risque, il doit obligatoirement être soumis à un examen médical d'aptitude réalisé avant sa prise de fonction par le médecin du travail. Énumérés par le Code du travail, les emplois à risque sont ceux qui exposent les salariés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à certains agents biologiques, aux



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

rayonnements ionisants, au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

À savoir : *bénéficient également d'un suivi médical renforcé les salariés affectés à un poste qui nécessite un examen d'aptitude spécifique. C'est le cas, entre autres, des salariés qui détiennent une autorisation de conduite de certains équipements de travail ou qui sont amenés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.*

Sachez, enfin, que vous êtes dispensé d'organiser une visite d'information et de prévention ou un examen médical d'aptitude si votre salarié en a déjà bénéficié au cours des 5 dernières années (ou des 2 dernières années s'il est affecté à un poste à risque). Une exception admise si plusieurs conditions sont réunies :

- le salarié est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de son dernier avis d'aptitude ou attestation de suivi ;
- il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ni de mesure d'aménagement du temps de travail, ni d'avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années (ou des 2 dernières années).

La formation à la sécurité

Une formation à la sécurité doit être dispensée à chaque salarié en tenant compte des risques existant dans l'entreprise.

Tout salarié nouvellement recruté, y compris un travailleur intérimaire, doit bénéficier d'une formation à la sécurité. Cette formation doit être appropriée aux risques existant dans l'entreprise et tenir compte de la qualification et de l'expérience du salarié concerné. Le programme étant établi en concertation avec le médecin du travail.

Cette formation doit aborder les thèmes suivants :

- les conditions de circulation dans l'entreprise (accès aux lieux de travail, issues de secours...) ;

- l'exécution du travail (fonctionnement des dispositifs de sécurité, par exemple) ;
- la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Les documents à remettre au salarié

Tout salarié nouvellement embauché doit se voir remettre les documents relatifs aux régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise.

Vous devez informer votre nouveau salarié de la **convention collective** applicable à l'entreprise. De plus, vous devez porter à sa connaissance les **régimes de prévoyance complémentaire** (la mutuelle « frais de santé », notamment) et de **retraite supplémentaire** mis en place dans l'entreprise. À ce titre, vous êtes tenu de lui remettre les notices explicatives et les bulletins individuels d'adhésion afférents à ces régimes. Et, le cas échéant, pensez à délivrer un livret d'épargne salariale à votre salarié afin de l'informer des différents dispositifs instaurés dans l'entreprise.

Les formalités spécifiques

D'autres obligations peuvent incomber à l'employeur, en particulier lors de l'embauche d'un jeune de moins de 16 ans ou d'un travailleur étranger non européen.

Certaines situations particulières peuvent vous obliger à accomplir des formalités supplémentaires. C'est le cas, par exemple, lorsque vous recrutez un jeune de moins de 16 ans durant les vacances scolaires. **Vous devez préalablement obtenir l'autorisation de l'Inspection du travail.**

De même, si vous souhaitez recruter un travailleur étranger non européen déjà installé ou venant d'arriver en France, vous devez vérifier l'authenticité de son titre de séjour ou de son autorisation de travail. Une authentification que vous devez demander à la préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche du salarié.

Retraite complémentaire des salariés : du nouveau pour 2019

Au 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco fusionneront avec pour conséquence des taux de cotisation identiques pour les cadres et non-cadres, mais plus élevés qu'en 2018.

Pour leur retraite complémentaire, les salariés et les dirigeants dits « assimilés salariés », tels que les gérants minoritaires de SARL et les dirigeants de société anonyme ou de société anonyme simplifiée, cotisent auprès de l'Arrco (pour les non-cadres et les cadres) et de l'Agirc (pour les cadres), ce qui représente environ 18 millions de personnes.

Au 1^{er} janvier 2019, l'Agirc et l'Arrco fusionneront. Ce régime unique, en reprenant leurs droits et obligations, s'inscrira dans la continuité des régimes précédents. Il fonctionnera toujours par répartition et par points : les cotisations versées financeront les pensions des retraités et les cotisants obtiendront des points de retraite en échange de leurs cotisations.

Toutefois, il y aura un changement notable : ce nouveau régime ne fera plus de différence entre les cadres et les non-cadres et, désormais, les assujettis, quel que soit leur statut, se verront appliquer les mêmes taux de cotisation. Des taux qui seront plus élevés qu'en 2018 afin de résorber le déficit du régime.

Des taux de cotisations en hausse

Aujourd'hui, les assujettis cotisent sur trois tranches de rémunération et à des taux différents selon qu'ils sont cadres ou non-cadres.

À compter du 1^{er} janvier 2019, ils ne cotiseront que sur deux tranches de rémunération et à des taux identiques quel que soit leur statut.

Deux nouvelles contributions

Actuellement, il est prélevé sur les salaires deux

contributions qui ne génèrent pas de droits à retraite pour les cotisants mais qui servent à financer le fonctionnement du régime :

- la cotisation AGFF à la charge de tous les salariés, cadres et non-cadres ;
- la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) due uniquement par les cadres.

Au 1^{er} janvier 2019, elles seront remplacées par deux nouvelles contributions qui, elles non plus, ne créeront pas de droits à retraite pour les cotisants mais financeront les opérations du régime de retraite complémentaire :

- la contribution d'équilibre général due par tous les salariés ;
- la contribution d'équilibre technique payée uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale (plafond qui pourrait s'élever à 3 377 € par mois en 2019).

Cadres : la fin de la garantie minimale de points

La garantie minimale de points grâce à laquelle les cadres obtiennent au moins 120 points de retraite complémentaire par an sera supprimée au 1^{er} janvier 2019.

Environ un tiers des cadres cotisant au régime de retraite complémentaire de l'Agirc bénéficient du dispositif de garantie minimale de points (GMP). Il leur permet, lorsque leur salaire brut est inférieur, en 2018, à 3 664,82 € par mois, d'obtenir au moins 120 points de retraite par an.

La cotisation forfaitaire mensuelle due à ce titre s'élève, en 2018, à 72,71 € dont 45,11 € à la charge de l'employeur et 27,60 € à celle du salarié.

L'harmonisation des taux de cotisation cadres-non cadres entraînera la disparition de la garantie minimale de points. Les salariés et les employeurs cesseront donc de payer la cotisation correspondante.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La procédure des réclamations fiscales

Pour contester un impôt, et obtenir le dégrèvement correspondant, les entreprises doivent en faire la demande auprès de l'administration fiscale par le biais d'une réclamation. Mais au 31 décembre, l'action en réclamation sera prescrite pour certains impôts.

Dans quels cas ?

La réclamation fiscale permet à une entreprise de contester une imposition.

Pour contester un impôt, et obtenir le dégrèvement correspondant, les entreprises doivent en faire la demande auprès de l'administration fiscale par le biais d'une réclamation.

Plus précisément, une entreprise peut déposer une réclamation afin d'obtenir la réparation d'une erreur commise dans l'assiette ou le calcul de son imposition ou pour bénéficier d'un avantage fiscal, comme une réduction d'impôt, qu'elle aurait omis de demander dans sa déclaration.

À noter : *une imposition qui est simplement envisagée par l'administration dans le cadre d'une proposition de rectification fiscale peut être contestée par une réponse à cette proposition et non par une réclamation.*

Quel contenu ?

La réclamation fiscale d'une entreprise doit être formulée par écrit et contenir un certain nombre d'informations.

Présentée par simple lettre sur papier libre, la réclamation fiscale doit, outre l'identification de l'entreprise (nom et adresse), mentionner l'imposition contestée et le motif de la demande.

Précision : *la réclamation doit, le cas échéant, préciser les dispositions législatives et*

réglementaires sur lesquelles elle se fonde ainsi que la jurisprudence, la doctrine administrative, les réponses ministérielles ou encore les rescrits fiscaux de portée générale qui soutiennent l'argumentation.

Point important, elle doit impérativement comporter votre signature manuscrite. Et, doivent être joints à la réclamation, selon les cas, l'avis d'imposition, l'avis de mise en recouvrement ou tout document justifiant le montant d'un impôt versé spontanément (déclaration de TVA, par exemple).

Et même si aucune obligation légale ne l'impose, il est recommandé d'envoyer la réclamation par lettre recommandée avec accusé de réception afin que l'entreprise puisse prouver la date d'envoi.

Précision : *seuls les particuliers (télé déclarants ou non) peuvent déposer une réclamation fiscale directement en ligne sur le site Internet www.impots.gouv.fr.*

Enfin, sachez que même si l'entreprise effectue une réclamation, elle n'est pas dispensée du paiement de l'impôt contesté. Néanmoins, elle peut accompagner sa réclamation d'une demande de sursis de paiement. Des garanties (caution bancaire, hypothèque, nantissement de fonds de commerce...) pourront lui être demandées si le montant contesté est supérieur à 4 500 €. Et attention, en cas de rejet de la réclamation, un intérêt de retard et une majoration seront appliqués.

Sous quel délai ?

La réclamation fiscale doit être envoyée dans des délais variables suivant les impôts concernés.

La réclamation doit être envoyée au service des impôts du lieu d'imposition de l'entreprise au plus tard le 31 décembre de la 2^e année qui suit celle du versement spontané de l'impôt contesté ou de la mise en recouvrement. Le délai de réclamation est toutefois



plus court pour les impôts locaux (CFE, CVAE et taxe foncière) puisque celui-ci expire au 31 décembre de l'année suivant celle de la mise en recouvrement.

Passé le 31 décembre, l'action en réclamation sera donc prescrite pour certains impôts. Les entreprises doivent s'assurer qu'elles n'ont pas de réclamation à formuler sur ces derniers avant la fin de l'année. En pratique, elles ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour contester les impôts de 2016 (TVA, impôt sur les bénéfices...) et/ou les impôts locaux de 2017.

À savoir : l'entreprise ayant fait l'objet d'une procédure de rectification fiscale dispose d'un délai spécial de réclamation expirant le 31 décembre de la 3^e année qui suit celle de la notification de la proposition de rectification. Pendant ce délai, elle peut présenter une réclamation concernant non seulement les impositions supplémentaires établies à la suite de la procédure de rectification, mais également les impositions initiales visées par la procédure.

Et la réponse de l'administration ?

L'administration fiscale doit, en principe,

répondre à la réclamation dans un délai de 6 mois.

À compter de la présentation de la réclamation, l'administration doit, en principe, y répondre dans un délai de 6 mois. À défaut, elle est considérée comme ayant rejeté implicitement la demande.

Précision : ce délai peut être porté à 9 mois, sous réserve que l'administration en informe l'entreprise.

Lorsqu'elle répond, l'administration peut adopter 3 positions différentes :

- ➔ soit une admission totale de la demande ;
- ➔ soit une admission partielle de la demande ;
- ➔ soit un rejet de la demande.

Si la réponse de l'administration ne satisfait pas l'entreprise, elle peut la contester en justice sous 2 mois. Aucun délai ne pouvant lui être opposé en cas de rejet implicite de sa réclamation.

À savoir : si une entreprise a laissé s'éteindre le délai pour saisir le tribunal, tout n'est pas perdu ! Tant que le délai légal de réclamation n'est pas expiré, elle peut présenter une nouvelle réclamation contre la même imposition. Et recommencer la procédure !

Fraude fiscale : la publication du nom des sociétés bientôt possible

L'administration pourra publier sur son site Internet les sanctions fiscales prononcées contre les sociétés ayant commis des fraudes d'un montant au moins égal à 50 000 €.

Le nouveau dispositif

Les fraudes fiscales d'un montant au moins égal à 50 000 € commises par les sociétés pourront faire l'objet d'une publication sur le site Internet de l'administration fiscale pendant une durée

maximale d'1 an. Un décret en Conseil d'État devant encore préciser les conditions d'application de ce dispositif.

À noter : cette publication ne sera pas possible lorsque les manquements de la société auront fait l'objet d'un dépôt de plainte pour fraude fiscale par l'administration afin d'éviter un cumul de sanctions administratives et pénales excessif.

Cette communication portera sur les informations suivantes :

- la nature et le montant de la fraude ;



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

- les amendes et les majorations appliquées ;
- la dénomination de la société fraudeuse ;
- l'activité professionnelle et le lieu d'exercice de cette activité.

Une publication qui sera toutefois subordonnée à l'avis conforme de la commission des infractions fiscales.

Précision : une copie de la saisine de la commission sera envoyée à la société, laquelle disposera d'un délai de 30 jours pour présenter ses observations écrites à la commission.

Une fois la décision de publication prise, elle sera notifiée à la société. Mais la publication n'interviendra qu'après un délai de 60 jours suivant cette notification.

Et en cas de recours ?

Si un recours (une réclamation fiscale, notamment) est formé sur les impositions et les amendes ou majorations avant l'expiration du délai de 60 jours, il aura pour effet de suspendre la publication tant que les sanctions ne seront pas devenues définitives.

Et lorsqu'un recours sera présenté après l'expiration de ce délai, la publication sera retirée du site internet de l'administration tant que ne sera pas intervenue une décision juridictionnelle confirmant de manière définitive le bien-fondé de la décision de publication.

À noter : l'administration fiscale sera tenue de signaler sur son site Internet toute décision juridictionnelle revenant sur les sanctions ayant fait l'objet d'une publication.

Du nouveau pour les comptes bancaires à l'étranger

L'obligation déclarative des comptes bancaires détenus à l'étranger aux comptes inactifs ou dormants a été étendue récemment par la loi relative à la lutte contre la fraude.

Les particuliers, les associations et les sociétés (n'ayant pas la forme commerciale), domiciliés ou établies en France, qui disposent de comptes bancaires à l'étranger doivent les mentionner lors de leurs déclarations de revenus ou de résultats. En cas de non déclaration, ils encourent plusieurs amendes dont les montants peuvent être importants.

Avec la loi relative à la lutte contre la fraude du 23 octobre 2018, cette obligation déclarative est étendue aux comptes inactifs ou dormants détenus par le contribuable. Concrètement, **il s'agit des comptes pour lesquels aucune opération de crédit ou de débit n'a été enregistrée pendant la période visée par la déclaration.**

À noter : cette mesure s'appliquera à une date fixée par décret ou au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

En outre, cette nouvelle loi élargit le champ d'application du délai de reprise de 10 ans dont dispose l'administration fiscale. Jusqu'à présent, ce délai de reprise de 10 ans était ramené au délai de droit commun de 3 ans si le contribuable apportait la preuve que le total des soldes créditeurs des comptes qu'il détenait à l'étranger était inférieur à 50 000 € au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la déclaration devait être faite. **Désormais, ce seuil de 50 000 € est apprécié tout au long de l'année, et non plus seulement en fin d'année.** Un changement qui permet à l'administration fiscale d'invoquer plus facilement le bénéfice du délai de 10 ans.

Précision : le délai de reprise est la période de temps laissée à l'administration fiscale pour contrôler une période d'imposition suspecte. Au-delà de ce délai, la prescription fiscale entre en jeu et l'administration ne peut plus réclamer les impôts dûs.



SPÉCIAL DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

Que doit-on faire en cas de faillite d'un client ?

Lorsque l'un de vos clients dépose son bilan en laissant des factures impayées, vous devez accomplir un certain nombre de démarches pour espérer être payé un jour... Voici un point complet sur la marche à suivre en la matière.

Déclarer sa créance

Lorsqu'un client fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, vous devez impérativement déclarer les sommes qu'il vous doit auprès des organes chargés de la procédure.

Lorsque vous apprenez qu'un de vos clients est placé en redressement ou en liquidation judiciaire, la première chose à faire est de **déclarer la ou les créances que vous détenez** sur lui auprès du mandataire (en cas de redressement) ou du liquidateur judiciaire (en cas de liquidation).

À noter : en principe, lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une procédure collective, le mandataire ou le liquidateur judiciaire nommé par le tribunal en informe les créanciers dont il a connaissance. Sachant que si vous êtes titulaire d'une sûreté publiée (une hypothèque, par exemple) ou si vous êtes lié au débiteur par un contrat publié (un crédit-bail...), vous serez personnellement averti, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), par le mandataire judiciaire chargé de la procédure (ou le liquidateur). Vous pouvez (aussi) apprendre l'existence de la procédure collective en consultant le bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) ou un journal d'annonces légales. Vous connaîtrez alors le nom et les coordonnées du mandataire ou du liquidateur judiciaire.

Et attention, cette déclaration doit être effectuée **dans un délai de 2 mois** à compter de la publication au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) de l'avis faisant état de l'ouverture de la

procédure collective, soit par vous-même, soit par l'un de vos salariés ou un mandataire muni d'une délégation de pouvoir lui permettant d'accomplir cette formalité. Si vous êtes titulaire d'une sûreté publiée ou si vous êtes lié au débiteur par un contrat publié, les 2 mois se décomptent à partir de l'avis que le mandataire judiciaire vous a adressé.

Faute de déclaration dans ce délai, votre créance ne sera pas prise en compte dans la procédure. Sauf à demander au juge-commissaire d'être « relevé de forclusion » en démontrant que le retard (ou le défaut) de déclaration n'est pas de votre fait (par exemple, parce qu'il est dû à une omission du débiteur lors de l'établissement de la liste de ses créanciers).

En pratique, la déclaration doit indiquer le montant de votre créance due au jour du jugement d'ouverture de la procédure avec l'indication des sommes prochainement exigibles et de la date de leur échéance. Lorsque le montant n'a pas encore été fixé, fournissez-en une évaluation. Vous n'oublierez pas d'y joindre les documents justificatifs (factures, bons de commande). Si la créance est assortie d'un privilège ou d'une sûreté, vous devez en préciser la nature. Enfin, indiquez les modalités de calcul des intérêts dont le cours n'est pas arrêté, ainsi que la juridiction saisie si la créance fait l'objet d'un litige.

Et pour des raisons évidentes de preuve, il est conseillé d'adresser votre déclaration de créance par lettre recommandée avec avis de réception.

Bon à savoir : pour faciliter l'établissement de cette déclaration, un formulaire (Cerfa n° 10021*01) peut être téléchargé sur le site [Internet Service Public](#).

Une fois votre déclaration souscrite, votre créance fera l'objet d'une vérification par le mandataire judiciaire s'il s'agit d'une procédure de redressement judiciaire, ou par le liquidateur judiciaire s'il s'agit d'une procédure de liquidation. Si elle est admise, elle pourra vous être payée mais



seulement si l'actif disponible de votre débiteur le permet et ce, après que les créances prioritaires ou « privilégiées » (salaires, frais de justice, Trésor public, Urssaf, créances nécessaires à la poursuite de l'activité...) auront été réglées. Ainsi, faute d'être un créancier privilégié, vous aurez malheureusement peu de chances d'être remboursé...

Faire valoir ses garanties

Faire jouer la garantie que vous détenez sur la créance impayée peut vous permettre de la recouvrer en dépit de la procédure collective dont votre client fait l'objet.

Vous le voyez : déclarer votre créance ne vous garantit donc pas de la recouvrer. Mieux vaut, en outre, détenir un privilège ou une « sûreté » sur cette créance et le faire valoir.

Ainsi, par exemple, si vous avez pris soin d'insérer **une clause de réserve de propriété** dans le contrat de vente des produits restés impayés, vous pourrez demander à les récupérer en exerçant votre « droit à revendication ». En effet, une telle clause vous permet de rester propriétaire des biens livrés tant que votre client n'en a pas entièrement payé le prix. Mais attention, il vous faut impérativement agir auprès de l'administrateur judiciaire (ou du chef d'entreprise lui-même en l'absence d'administrateur) dans les 3 mois suivant la publication au Bodacc du jugement d'ouverture de ladite procédure, en lui adressant une lettre recommandée avec AR. Passé ce délai, le vendeur ne pourra plus faire valoir son droit de revendication. L'administrateur ou le liquidateur pourra alors vendre le bien au même titre que les autres biens appartenant au débiteur.

Précision : *l'action en revendication ne peut être exercée que si la clause de réserve de propriété a été convenue entre l'acheteur et le vendeur par écrit, au plus tard au moment de la livraison des biens vendus à l'acquéreur. En outre, pour que l'action en revendication soit possible, il faut que les marchandises impayées existent en nature au moment de l'ouverture de la procédure*

collective, c'est-à-dire qu'elles soient identifiables et individualisées entre les mains de l'acheteur. Ainsi, l'exercice de l'action en revendication est impossible lorsque le bien vendu a été transformé par l'acheteur ou assemblé avec d'autres biens.

Et si vous bénéficiez d'un **cautionnement**, vous pourrez réclamer à la caution le paiement de votre facture impayée. Sachant que si la caution est une personne physique, vous devrez attendre le prononcé du jugement arrêtant le plan de redressement ou de cession ou le jugement prononçant la liquidation de votre débiteur pour pouvoir agir contre elle.

Enfin, si vous détenez un **gage**, vous aurez le droit d'être payé en priorité par rapport à tout autre créancier sur le bien objet du gage.

Se préoccuper du sort du contrat conclu avec le débiteur

Sauf exception, les contrats en cours au moment de l'ouverture du redressement ou de la liquidation judiciaire ne sont pas automatiquement rompus.

Si le contrat que vous avez conclu avec l'entreprise en difficulté est en cours au moment de l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, sachez qu'il n'est pas automatiquement rompu du fait de l'ouverture de cette procédure. Du coup, vous avez intérêt à mettre en demeure l'administrateur judiciaire ou, en l'absence d'administrateur, le chef de l'entreprise en difficulté lui-même, de se positionner sur la continuité ou, au contraire, sur la cessation du contrat. Si vous ne recevez pas de réponse dans le délai d'un mois qui suit cette mise en demeure, le contrat sera résilié de plein droit.

En revanche, lorsque l'administrateur judiciaire (ou le débiteur) décide de poursuivre le contrat, notamment parce qu'il est essentiel à la poursuite de l'activité, **les créances nées de cette continuation seront privilégiées et devront être honorées dans les conditions prévues**. Si tel n'est pas le cas, le contrat sera résilié de plein droit.



Faillite au cours des 5 dernières années : fin du fichage

Les entrepreneurs ayant fait l'objet de 2 liquidations judiciaires au cours des 5 dernières années ne seront plus fichés à la Banque de France.

Déjà en 2013, des mesures avaient été prises afin d'assouplir le fichier bancaire des entreprises (Fiben). En effet, l'un des indicateurs de ce fichier attribué aux entrepreneurs qui avaient fait l'objet d'une liquidation judiciaire au cours des 5 dernières années (le code « 040 ») avait été supprimé.

C'est désormais au tour du code « 050 » de disparaître. Ainsi, les entrepreneurs qui ont fait l'objet de 2 liquidations au cours des 5 dernières années ne seront plus fichés à compter du 1^{er} janvier 2019.

Une mesure qui devrait favoriser les démarches des entrepreneurs et des dirigeants d'entreprise auprès

des banques quand on sait que le Fiben est consulté par ces dernières avant d'accorder un financement.

En 2019, le Fiben classera donc les dirigeants en 2 catégories :

- ceux classés « 000 » pour lesquels il n'y a rien à signaler (ou qui ont fait l'objet d'une liquidation judiciaire il y a plus de 5 ans) ;
- ceux classés « 060 » qui ont fait l'objet de 3 liquidations au cours des 5 dernières années ou qui ont été frappés d'une faillite personnelle ou d'une mesure d'interdiction de gérer.

À noter : cette mesure ne concerne pas les entrepreneurs ayant commis une faute de gestion et sanctionnés à ce titre par une mise en faillite personnelle ou une interdiction de gérer ou de diriger une entreprise.

Liquidation judiciaire : pas de responsabilité du dirigeant en cas de simple négligence

La loi du 9 décembre 2016, selon laquelle un dirigeant de société ne peut plus être condamné à supporter le passif de sa société en liquidation judiciaire lorsqu'il a commis une simple négligence dans sa gestion, s'applique aux procédures en cours à cette date.

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, il n'est pas rare que le liquidateur cherche à engager la responsabilité de son dirigeant en lui reprochant d'avoir commis une faute de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif, c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler ses créanciers (ce qui est toujours le cas). Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut alors être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

Sachant que depuis une loi du 9 décembre 2016, une simple négligence dans la gestion de la société ne peut plus être retenue à l'encontre d'un dirigeant pour mettre en jeu sa responsabilité et lui faire payer personnellement une partie des dettes de celle-ci.

Et bonne nouvelle pour les dirigeants de société, **les juges viennent de préciser que cette loi s'applique immédiatement aux procédures de liquidation en cours et aux actions en responsabilité en cours.** Ainsi, dans cette affaire, l'action en comblement de passif, engagée après le 11 décembre 2016 (date d'entrée en vigueur de la loi du 9 décembre 2016) à l'encontre du dirigeant d'une société mise en liquidation judiciaire le 2 décembre 2011, auquel il était reproché une simple négligence dans la gestion de la société, a été jugée irrecevable.

Omission de la déclaration de cessation des paiements : les conséquences

Le dirigeant d'une société en difficulté qui a sciemment omis de déposer le bilan peut être sanctionné par une mesure d'interdiction de gérer.

Rappel de la loi

Lorsqu'une entreprise est en situation de cessation des paiements, c'est-à-dire lorsqu'elle ne peut plus faire face à ses dettes exigibles avec son actif disponible, son dirigeant est dans l'obligation de le déclarer au tribunal afin qu'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire puisse s'ouvrir. On parle de dépôt de bilan.

Et attention, le dirigeant d'une entreprise en état de cessation des paiements qui a omis sciemment de demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire dans un délai de 45 jours à compter de la cessation des paiements, alors qu'il n'a pas, par ailleurs, demandé l'ouverture d'une procédure de conciliation, peut être condamné par un tribunal à une mesure d'interdiction de gérer.

Rappel : une mesure d'interdiction de gérer consiste à interdire au dirigeant de diriger, gérer, administrer ou contrôler, directement ou indirectement, toute entreprise commerciale ou artisanale, toute exploitation agricole et toute personne morale ayant une activité économique.

La volonté de ne pas déposer le bilan

Application de cette sanction a été récemment faite par une cour d'appel qui a donc reconnu la volonté délibérée du dirigeant d'une société de ne pas avoir déposé le bilan dans les délais. Dans cette affaire, une SARL avait été mise en liquidation judiciaire, la date de cessation des paiements ayant été fixée à un an et demi auparavant. Les juges, qui ont constaté que son gérant n'avait pas déclaré la cessation des paiements dans le délai de 45 jours alors que, selon eux, il avait parfaitement conscience de l'importance des difficultés de la société et de son impossibilité de faire face au paiement du passif exigible, l'ont condamné à une interdiction de gérer pendant 3 ans. En effet, il avait vendu ses biens propres ainsi que des participations de la société dans l'espoir que l'activité reprendrait.

Précision : depuis une loi du 6 août 2015, l'interdiction de gérer ne peut être prononcée qu'à l'encontre du dirigeant ayant « sciemment » omis de déclarer la cessation des paiements dans le délai légal. Auparavant, cette sanction pouvait être prononcée, que l'omission du dirigeant fût intentionnelle ou non. À ce titre, la Cour de cassation a précisé que la condition relative à l'intention du dirigeant s'applique aux procédures en cours au 8 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2015).



La fin de la déclaration unifiée des cotisations sociales

Les employeurs ne pourront bientôt plus transmettre de déclaration unifiée des cotisations sociales.

Depuis 2017, la déclaration sociale nominative (DSN) remplace la quasi-totalité des déclarations sociales et, notamment, la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) Urssaf et les DUCS pour les caisses de retraite complémentaire Agirc-Arrco et les institutions de prévoyance.

Rappel : avec la DUCS, les employeurs déclarent, sous une forme unifiée, les cotisations sociales dues à différents organismes (Urssaf, Pôle emploi, Agirc et Arrco...).

Au printemps 2018, près de 90 % des entreprises adhérant aux caisses de retraite complémentaire ou à une institution de prévoyance utilisaient la DSN pour déclarer leurs cotisations.

Aussi, l'Agirc-Arrco et le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) ont décidé de fermer leur service DUCS au 30 novembre 2018. Autrement dit, la dernière DUCS pouvant être transmise à ces organismes concernera la période d'emploi d'octobre 2018 ou du 3^e trimestre 2018.

En effet, pour la période d'emploi commençant à compter du 1^{er} novembre 2018, effectuer une DUCS pour les caisses de retraite complémentaire Agirc-Arrco et les institutions de prévoyance ne sera plus possible. Ces DUCS devront obligatoirement être remplacées par une DSN à envoyer au plus tard le 5 ou le 15 décembre, selon l'effectif de l'entreprise.

Important : il sera encore possible d'utiliser le service DUCS pour les intermittents du spectacle, pour qui la DSN deviendra obligatoire en 2020, et auprès des caisses CI BTP qui entreront en DSN en 2021.

Droit de préemption du locataire : attention à bien respecter les règles !

Un locataire dont le droit de préemption n'a pas été respecté peut seulement demander à annuler la vente. Il ne peut pas bénéficier d'une vente forcée à son profit.

Le propriétaire d'une maison d'habitation donnée à bail avait pour projet de vendre son bien immobilier. Comme la loi l'y oblige, il avait délivré à son locataire un congé avec offre de vente au prix de 200 000 € (droit de préemption du locataire). Une offre que ce dernier avait refusée. Plus tard, le locataire avait appris que le logement qu'il avait loué s'était vendu au prix de 80 000 €. Se sentant lésé, il avait assigné en justice le vendeur, l'acquéreur ainsi que le notaire en annulation et en réalisation forcée de la vente à son profit.

Devant la cour d'appel, les prétentions du locataire avaient été accueillies favorablement par les juges. Ces derniers avaient considéré que le vendeur était tenu de porter à la connaissance de son locataire tout changement quant aux conditions ou au prix de vente. Faute de n'avoir pas respecté la législation sur ce point, les juges avaient estimé que le locataire était fondé à demander la nullité de la vente et à se porter acquéreur du bien immobilier au prix de 80 000 €.

Interrogée à son tour, la Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement de la Cour d'appel. Selon elle, le non-respect du droit de préemption du locataire n'entraîne que la nullité de la vente et n'ouvre aucun droit de substitution au profit de celui-ci.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Renforcement en vue pour le suramortissement en faveur des véhicules utilitaires

Afin d'encourager l'investissement des entreprises dans des véhicules de transport routier respectueux de l'environnement, la déduction exceptionnelle serait prorogée et étendue.

Les entreprises relevant d'un régime réel peuvent déduire de leur résultat imposable, en plus de l'amortissement classique, une somme égale à 40 % de la valeur d'origine des véhicules, affectés à leur activité, dont le poids total autorisé en charge (PTAC) est supérieur ou égal à 3,5 tonnes, acquis ou pris en location avec option d'achat ou en crédit-bail jusqu'au 31 décembre 2019, et qui utilisent exclusivement comme énergie le gaz naturel, le biométhane carburant ou le carburant ED95.

Un amendement au projet de loi de finances pour 2019 prévoit de proroger ce suramortissement jusqu'au 31 décembre 2021.

Et il serait élargi aux véhicules neufs dont le PTAC est égal ou supérieur à 2,6 tonnes et inférieur à 3,5 tonnes acquis à compter du 1^{er} janvier 2019, à savoir les véhicules utilitaires légers. Mais attention, le taux de la déduction pour ces véhicules serait de 20 %.

En outre, le taux serait porté à 60 % pour les véhicules dont le PTAC est inférieur ou égal à 16 tonnes acquis neufs à compter du 1^{er} janvier 2019.

Enfin, la liste des énergies devant être utilisées serait complétée pour les véhicules acquis neufs ou pris en location avec option d'achat ou en crédit-bail à partir du 1^{er} janvier 2019. Le dispositif s'appliquerait ainsi aux véhicules qui fonctionnent exclusivement, ou en complément aux carburants déjà admis, à l'énergie électrique ou à l'hydrogène.

Les doggy bags, bientôt obligatoires dans les restaurants !

À compter du 1^{er} juillet 2021, les restaurants devront fournir des doggy bags à leurs clients qui en feront la demande.

Lutte contre le gaspillage alimentaire oblige, certains consommateurs n'hésitent pas à emporter à la maison les restes de leur repas consommé au restaurant.

Les pouvoirs publics entendent même favoriser cette pratique en obligeant les restaurateurs et les gérants de débits de boissons à consommer sur place à mettre à la disposition de leurs clients, qui en font la demande, des contenants réutilisables ou recyclables (les fameux « doggy bags ») leur permettant d'emporter les aliments ou les boissons qu'ils n'ont pas consommés, à l'exception, bien sûr, de ceux proposés sous forme d'offre à volonté. Une obligation qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Précision : cette obligation ne s'appliquera pas aux boissons dont le contenant est soumis à un système de consigne.

Obligation sera également faite aux restaurants et aux commerces qui distribuent des produits alimentaires dans le cadre d'une activité de vente à emporter d'utiliser à cet effet des contenants réutilisables ou recyclables.

	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.