

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



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

**JANVIER  
2019 N° 628**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-REPNSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

Inaptitude au travail d'un salarié : quelles solutions ?

**Pages 7 à 9**

Vagues de froid : les obligations de l'employeur

**Pages 9 et 10**

Retraite complémentaire des salariés : un bonus-malus lors du départ à la retraite

**Page 10**



## **FISCALITÉ**

Impôt à la source : le cas du chef d'entreprise

**Pages 11 à 13**

La fiscalité de l'innovation va évoluer

**Pages 13 et 14**

Taxe sur les véhicules de sociétés pour 2018

**Page 14**



## **JURIDIQUE**

Étendue de la responsabilité professionnelle des associés d'une SCP

**Page 15**

Conjoint du chef d'entreprise : une possible évolution du statut

**Pages 15 et 16**

Le recours au statut d'EIRL va être encouragé

**Page 16**

## **EN BREF**

**Pages 17 à 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 628 Janvier 2019.** 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 :** janvier 2019

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 décembre 2018 ou du 4<sup>e</sup> trimestre 2018 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2018, du 4<sup>e</sup> trimestre 2018, ou du mois de décembre 2018.

**Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme** : télédéclaration et télèglement de la taxe sur les véhicules de société (TVS) due au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018.

## • 5 janvier 2019

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

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

## • 12 janvier 2019

**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 décembre 2018.

## • 15 janvier 2019

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de décembre 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires du 4<sup>e</sup> trimestre 2018.

**Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de décembre 2018 et paiement des charges sociales



sur les salaires de décembre 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 décembre 2018 et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2018 versés au plus tard le 10 janvier 2019.

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de décembre 2018 pour les salaires de décembre 2018 versés en janvier 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2018 versés au plus tard le 20 janvier 2019.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2018** : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale et de la contribution exceptionnelle à l'aide du relevé n° 2572.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : télèglement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 excédait 10 000 €, ou au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2018 lorsque le total des sommes dues au titre de 2017 était compris entre 4 000 et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2018 lorsque le total des sommes dues en 2017 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2018 sur l'imprimé n° 2502 (tolérance jusqu'au 31 janvier).

## • 31 janvier 2019

**Employeurs** : le cas échéant, déclaration annuelle des salaires versés en 2018 (DADS).

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2018 versés entre le 21 et le 31 janvier 2019.

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

**Entreprises relevant du régime micro-BIC** : option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2019.

**Entreprises relevant du régime simplifié d'imposition** : option pour le régime réel normal (valable pour 2019 et 2020).

**Entreprises relevant d'un régime micro ayant opté pour un régime réel au titre de 2018** : renonciation à partir de 2019.

**Entreprises relevant du régime simplifié ayant opté pour le régime normal en 2017** : renonciation pour 2019.

**Titulaires de bénéficiaires non commerciaux (BNC) imposés selon le régime de la déclaration contrôlée** : option pour la détermination du résultat 2019 en fonction des créances acquises et des dépenses engagées.

## REMBOURSEMENT D'UN COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ : À QUELLES CONDITIONS ?

***L'un des associés de notre société demande que les sommes figurant sur son compte courant d'associé lui soient remboursées. Or, la société connaît actuellement des problèmes de trésorerie. Du coup, pouvons-nous refuser d'accéder immédiatement à sa requête ?***

Un associé est en droit d'exiger à tout moment le remboursement de son compte courant d'associé, sauf convention ou clause statutaire contraire.

En l'absence d'une telle convention ou d'une telle clause, vous ne pouvez donc pas vous opposer au remboursement de ce compte courant, et ce même si vous invoquez une situation financière difficile. Vous ne pouvez pas non plus limiter le remboursement au montant que peut supporter la trésorerie de la société.

Sachez que lorsqu'une convention ou une clause des statuts subordonne le remboursement d'un compte courant d'associé à certaines conditions, ces conditions ne doivent pas faire en sorte que le remboursement dépende exclusivement d'une décision de la société. À ce titre, la clause soumettant le remboursement à la condition que la trésorerie le permette est valable.

## ATTRIBUTION SÉLECTIVE D'UNE PRIME DE 13<sup>ÈME</sup> MOIS

***Nous envisageons d'attribuer une prime de 13<sup>e</sup> mois aux salariés cadres de l'entreprise. Devons-nous aussi en faire bénéficier les non-cadres au titre de l'égalité de traitement entre les salariés ?***

Une prime de 13<sup>e</sup> mois étant, comme le salaire de base, allouée en raison du travail accompli, vous pouvez la réserver aux seuls cadres. En effet, dans la mesure où les cadres et les non-cadres ne se trouvent pas dans une situation identique quant au travail effectué, vous n'êtes pas tenus de leur verser la même rémunération.

En revanche, toute prime ayant un objet spécifique étranger au travail ou compensant une contrainte particulière (prime d'ancienneté, prime de vacances...) doit être versée à tous les salariés cadres et non-cadres, sauf si cette différence de traitement repose sur une raison objective.

## PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE : CLÔTURE LORS DU DÉPART EN RETRAITE

***Dans quelques mois, je vais pouvoir liquider mes droits à la retraite. Disposant d'un plan d'épargne entreprise, je me demande si je pourrai continuer à l'alimenter après avoir quitté mon entreprise.***

Votre départ en retraite ne met pas automatiquement fin à votre plan d'épargne entreprise. Ainsi, même après avoir quitté votre société, vous pourrez conserver les fonds contenus sur votre PEE et continuer à l'alimenter. Étant précisé que vos versements volontaires ne pourront pas dépasser un certain plafond. Plafond qui s'élève à 25 % de la somme annuelle des pensions que vous percevrez. Attention toutefois, vous ne pourrez pas bénéficier de l'abondement éventuel de votre ancien employeur.



## LA DÉDUCTION DE L'AMORTISSEMENT DES VÉHICULES

***Nous nous interrogeons sur l'achat d'une nouvelle voiture pour notre société. Dans quelle limite l'amortissement de ce véhicule sera-t-il déductible ?***

En principe, la limite est fixée à 18 300 €. Mais pour les véhicules les plus polluants, c'est-à-dire ceux émettant plus de 150 g de CO<sub>2</sub>/km, il est abaissé à 9 900 €. Un seuil qui sera étendu, pour les véhicules acquis en 2019, à ceux émettant plus de 140 g de CO<sub>2</sub>/km. Vous avez donc intérêt à privilégier l'achat d'un véhicule « propre » car, pour eux, le plafond de la déduction est relevé à 20 300 € (véhicule hybride rechargeable) ou à 30 000 € (véhicule électrique).

## CONSÉQUENCES DES IMPAYÉS EN TRANSPORT DE MARCHANDISES

***L'un de mes fournisseurs, qui vient d'être placé en redressement judiciaire, n'a, semble-t-il, pas payé un certain nombre de prestations de transport de marchandises que je lui ai achetées. Du coup, l'entreprise de transport me réclame, en ma qualité de destinataire de ces marchandises, le paiement des factures impayées. En a-t-elle le droit ?***

Oui, car la loi (l'article L 132-8 du Code de commerce, pour être précis), très protectrice des intérêts des transporteurs, dispose que l'expéditeur comme le destinataire des marchandises sont garants du paiement du prix au transporteur, aucune clause ne pouvant prévoir le contraire. Ce dernier peut donc agir en paiement directement contre vous. Et ce, sans même avoir à justifier préalablement de la défaillance de l'expéditeur ni à déclarer sa créance au passif de la procédure de redressement judiciaire dont le transporteur fait l'objet.

Bon à savoir, le transporteur doit agir en paiement dans le délai d'un an, ce qui est très court. Certaines des factures qu'il vous demande de payer sont peut-être prescrites. À vérifier !

## CONTRAVENTION EN CAS DE TÉLÉPHONE AU VOLANT

***Téléphoner au volant d'une voiture en marche constitue une infraction. Mais est-ce également le cas lorsque le véhicule est arrêté sur la chaussée ?***

Le Code de la route interdit l'usage d'un téléphone tenu en main par le conducteur d'un véhicule en circulation. Cette contravention étant passible d'une amende forfaitaire de 135 € (90 € en cas de paiement rapide) et d'un retrait de 3 points du permis de conduire. Elle est constituée dès lors que le véhicule est « en circulation », donc même s'il est momentanément arrêté sur la chaussée (en double file, dans un bouchon...), que le moteur soit allumé ou éteint. Conclusion : pour téléphoner, il faut impérativement stationner ailleurs que sur une voie de circulation (par exemple, sur le bas-côté de la route).

## Inaptitude au travail d'un salarié : quelles solutions ?

Qu'ils soient d'origine professionnelle ou non professionnelle, un accident ou une maladie peuvent rendre inapte un salarié à occuper son poste de travail. Mais encore faut-il que cette inaptitude soit reconnue par le médecin du travail. Et si tel est le cas, quelles sont les solutions qui s'offrent à l'employeur ? Zoom sur les règles à mettre en œuvre lorsqu'un salarié de l'entreprise n'est plus en mesure d'exercer son emploi.

### Un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail

**Le médecin du travail est le seul autorisé à déclarer qu'un salarié est inapte à occuper son emploi.**

### Un examen médical et une étude de poste

Seul le médecin du travail est habilité à reconnaître l'inaptitude d'un salarié à occuper son poste de travail dans l'entreprise. L'inaptitude du salarié pouvant être constatée, notamment, lors d'une visite de reprise après un arrêt de travail pour maladie, lors de la visite médicale d'embauche lorsque le salarié bénéficie d'un suivi médical renforcé ou bien lors d'une visite médicale réalisée à la demande du salarié ou de l'employeur.

**Attention** : la reconnaissance de l'invalidité du salarié par l'Assurance maladie, quelle que soit la catégorie d'invalidité retenue, n'équivaut pas à son inaptitude au travail.

Afin d'apprécier l'aptitude d'un salarié à occuper son emploi, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires permettant un échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. Sachant qu'une deuxième visite médicale peut, à la

demande du médecin du travail, être organisée dans les 15 jours suivant le premier examen.

En outre, le médecin du travail doit procéder à une étude du poste de travail du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise. Une fois ces démarches accomplies, il doit encore, avant de prendre sa décision, échanger l'employeur afin que ce dernier puisse faire valoir ses observations quant aux avis et propositions émises (aménagement, adaptation ou mutation du poste de travail, notamment).

**En pratique** : les échanges entre le médecin du travail et l'employeur peuvent s'effectuer par tout moyen, à savoir en face-à-face, par courrier ou encore par téléphone.

### Un avis médical motivé

Dès lors qu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, le médecin du travail déclare le salarié inapte.

Il rédige alors un avis d'inaptitude qui doit être motivé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Il peut ainsi préciser les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ou à suivre une formation le préparant à occuper un poste adapté. À l'inverse, le médecin du travail peut indiquer, par exemple, « que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».

**À savoir** : l'employeur, tout comme le salarié, peut contester les avis, les propositions écrites et les indications reposant sur des éléments de nature médicale émises par le médecin du travail dans un délai de 15 jours auprès du conseil de prud'hommes. L'employeur devant informer le médecin du travail de cette contestation, et ce même si elle émane du salarié.





## Une obligation de reclassement incombant à l'employeur

**Sauf avis contraire du médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher un emploi de reclassement pour le salarié reconnu inapte à occuper son poste dans l'entreprise.**

### Où rechercher un poste de reclassement ?

L'employeur doit rechercher un emploi de reclassement correspondant aux capacités du salarié reconnu inapte à occuper son poste. Une obligation qui revêt les mêmes caractéristiques que l'inaptitude du salarié soit d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non professionnelle.

**Exception :** *l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un emploi de reclassement pour le salarié si le médecin du travail indique dans l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».*

L'employeur doit effectuer sa recherche d'emploi de reclassement parmi les postes disponibles (même en CDD) dans l'entreprise, mais également au sein des entreprises du groupe auquel il appartient. Étant précisé que cette obligation se limite aux entreprises situées sur le territoire national et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'assurer la permutation de tout ou partie du personnel.

**Important :** *l'employeur doit consulter le comité social et économique (ou, le cas échéant, les délégués du personnel) avant de proposer un poste de reclassement au salarié.*

### Comment formuler une offre de reclassement ?

Les offres de reclassement que l'employeur soumet au salarié inapte doivent être précises et sérieuses, c'est-à-dire mentionner la qualification du poste, la rémunération et les horaires de travail. Et même si la loi ne prévoit aucun formalisme, il est fortement recommandé à l'employeur de formuler ces offres par écrit.

**Précision :** *les juges admettent que l'employeur*

*limite ses offres de reclassement en fonction des souhaits émis par le salarié, notamment quant au secteur géographique des emplois proposés. Là encore, il est conseillé à l'employeur de recueillir la position du salarié par écrit.*

## Une procédure de licenciement à respecter

**Si la tentative de reclassement du salarié échoue, l'employeur peut prononcer un licenciement pour inaptitude.**

Lorsque la recherche de reclassement aboutit à une absence d'emploi disponible ou que le salarié inapte refuse les offres de reclassement qui lui sont proposées, l'employeur doit informer ce dernier par écrit des motifs s'opposant à son reclassement. Il peut ensuite engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

### Quelles sont les démarches à accomplir ?

Si le salarié reconnu inapte a signé un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur doit suivre la procédure de licenciement pour motif personnel. Autrement dit, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable au licenciement, puis lui adresse une lettre de rupture. Cette lettre devant indiquer le motif du licenciement, à savoir l'inaptitude du salarié, et l'impossibilité de le reclasser sur un autre emploi ou la dispense de reclassement formulée par le médecin du travail.

**À noter :** *le licenciement pour inaptitude d'un salarié dit « protégé » (représentants du personnel, conseillers prud'hommes...) requiert l'autorisation de l'inspecteur du travail.*

S'agissant d'un contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur peut le rompre de manière anticipée dès lors que le salarié est reconnu inapte et que son reclassement est impossible (absence de poste disponible, refus des offres de reclassement ou préconisation du médecin du travail).

**Attention :** *au-delà de la procédure légale, l'employeur doit respecter les dispositions prévues par sa convention collective en matière de licenciement pour inaptitude.*





QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Quelles sont les indemnités à verser au salarié ?

Le salarié licencié pour une inaptitude d'origine non professionnelle doit percevoir l'indemnité légale de licenciement prévue par le Code du travail ou, si elle est plus favorable, celle mentionnée dans la convention collective applicable à l'entreprise. Et il n'a pas droit à une indemnité compensatrice de préavis sauf convention collective plus favorable.

Lorsque l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle, son indemnité légale de licenciement est, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, **multipliée par 2**. Et il a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

**À savoir :** le salarié qui a refusé, sans motif légitime, un emploi de reclassement correspondant à ses capacités et comparable à son précédent emploi (même rémunération, notamment) et qui est licencié en raison d'une inaptitude d'origine

professionnelle perd son droit à l'indemnité compensatrice de préavis et au doublement de l'indemnité légale de licenciement. En outre, l'employeur doit, le cas échéant, verser une indemnité compensatrice de congés payés au salarié.

Dans le cadre de la rupture anticipée d'un CDD en raison de l'inaptitude du salarié, ce dernier a droit, outre l'indemnité de fin de contrat, à la même indemnité que celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié.

**En complément :** l'employeur n'est soumis à aucun délai particulier pour tenter de reclasser un salarié inapte, le licencier ou rompre son CDD de manière anticipée. Toutefois, si dans le mois suivant la visite de reprise du travail ayant donné lieu à l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a pas reclassé le salarié ou mis un terme à son contrat de travail, il doit alors reprendre le versement de sa rémunération correspondant à l'emploi précédemment occupé. Et ce, jusqu'à ce que le salarié reprenne un emploi dans l'entreprise ou que son contrat de travail soit rompu.

## Vagues de froid : les obligations de l'employeur

### Quelles sont les principales mesures que doit prendre l'employeur pour protéger les salariés contre les risques liés au froid ?

Les températures extrêmes liées au froid peuvent avoir de nombreuses conséquences sur la santé des travailleurs en extérieur comme les salariés agricoles, les ouvriers du BTP et ceux de l'industrie du transport. En effet, ces derniers sont particulièrement exposés aux risques d'engelures, de malaises hypothermiques ou encore à une diminution de leur dextérité manuelle et de leur vigilance favorisant ainsi les accidents du travail.

Dès lors, pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs salariés, les employeurs ont l'obligation d'évaluer ces risques en tenant compte, entre autres, de critères physiques, tels que l'âge et l'état de santé des salariés, ainsi que des tâches qu'ils doivent accomplir. **Une évaluation qui doit conduire l'employeur à mettre en place des mesures de protection individuelles et collectives adéquates.**

À ce titre, et conformément aux recommandations diffusées chaque année par les pouvoirs publics, les employeurs doivent :

- réorganiser le travail, notamment en limitant les temps de travail au froid des salariés, en leur accordant des temps de pause adaptés et des récupérations supplémentaires, mais aussi en favorisant le travail en binôme ;
- aménager les postes de travail par la mise en place d'une aide à la manutention manuelle, la mise à disposition d'un local chauffé permettant de consommer des boissons chaudes et de stocker des vêtements de rechange ou de faire sécher des vêtements de travail... ;
- fournir aux salariés des vêtements et des équipements adaptés au froid tels que des gants ou des mitaines, des chaussures antidérapantes, un casque de sécurité avec une doublure isolante et des vêtements imperméables.



**En pratique** : pour aider les employeurs à anticiper les risques liés au froid et à planifier au mieux le travail en extérieur, un dispositif de vigi-

lance météorologique, réactualisé au moins 2 fois par jour (à 6h et à 16h), est disponible sur le site Internet de [Météo France](http://Météo.France).

## Retraite complémentaire des salariés : un bonus-malus lors du départ à la retraite

**Les personnes qui partiront à la retraite à partir de 2019 verront leur pension de retraite complémentaire minorée ou majorée selon le moment auquel elles la demandent.**

Les salariés et les dirigeants de sociétés relevant du régime général de la Sécurité sociale (dirigeant de société anonyme et de société par actions simplifiée, gérant minoritaire de SARL...) sont affiliés, pour leur retraite complémentaire, à l'Arrco (non-cadres et cadres) et à l'Agirc (cadres).

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, ces deux régimes fusionneront.** Une fusion qui est l'occasion de mettre en place de nouvelles conditions de départ à la retraite avec pour objectif d'encourager la poursuite de l'activité et de résorber ainsi une partie du déficit du régime de retraite complémentaire.

Selon ce nouveau dispositif, les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1957 qui demanderont leur retraite complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 verront leur pension de retraite soumise, selon le moment de leur départ à la retraite, à des coefficients de minoration ou de majoration.

**Précision** : les personnes nées à partir de 1957 qui remplissent les conditions pour avoir droit à une retraite à taux plein avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 mais qui demandent leur retraite complémentaire à partir de cette date ne subiront pas ces coefficients.

### Une pension minorée

Le cotisant qui demandera le paiement de sa pension de retraite complémentaire à la date à laquelle il aura droit à une retraite à taux plein dans le régime de retraite de base subira une minoration de sa pension.

**Rappel** : le cotisant part avec une retraite de base à taux plein à 62 ans s'il dispose du nombre de trimestres exigés ou alors à 67 ans au plus tard.

En application de ce « malus », le montant de la pension versée au nouveau retraité sera réduit de 10 % pendant 3 ans, et au maximum jusqu'à l'âge de 67 ans.

**Précisons que cette minoration ne concernera pas** : les retraités totalement exonérés de CSG, les personnes handicapées, les retraités ayant élevé un enfant handicapé, les aidants familiaux ni les retraités relevant du dispositif amiante ou de l'invalidité.

Et la réduction se limitera à 5 % (au lieu de 10 %) pour les personnes qui relèvent de la CSG à taux réduit.

### Une pension majorée

Le cotisant qui demandera le paiement de sa pension de retraite complémentaire un an après la date à laquelle il aura droit à une retraite à taux plein dans le régime de retraite de base percevra l'intégralité de sa pension, c'est-à-dire sans application d'une minoration.

Et le montant de sa pension sera majoré, pendant un an, de :

- 10 % si le cotisant demande sa liquidation 2 ans après la date à laquelle il a droit à une retraite à taux plein dans le régime de base ;
- 20 % s'il demande cette liquidation 3 ans après cette date ;
- 30 % s'il demande cette liquidation 4 ans après cette date.



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Impôt à la source : le cas du chef d'entreprise

Découvrez comment va s'appliquer le prélèvement de l'impôt à la source pour les entrepreneurs individuels.

### Le montant de l'acompte

**Le prélèvement à la source prendra la forme d'un acompte, calculé par l'administration sur la base des derniers revenus taxés, en fonction d'un taux unique personnalisé, propre au foyer fiscal du chef d'entreprise.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'impôt sur le revenu des chefs d'entreprise sera prélevé à la source. Ils paieront donc l'impôt sur les revenus de l'année en cours et non plus sur ceux de l'année précédente. Pour les travailleurs indépendants imposables dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), des bénéfices agricoles (BA) ou des bénéfices non commerciaux (BNC), le prélèvement prendra la forme d'un acompte, calculé par l'administration fiscale et versé mensuellement ou trimestriellement. Il en sera de même pour les rémunérations des gérants et associés relevant de l'article 62 du Code général des impôts (les gérants majoritaires de SARL, notamment).

**À savoir :** si les gérants et associés relevant de l'article 62 du CGI sont soumis au système des acomptes, tel n'est pas le cas des autres dirigeants (président du conseil d'administration ou directeur général de SA, président de SAS...). Pour ces derniers, assimilés salariés, le prélèvement prendra la forme d'une retenue à la source, opérée directement par la société, sur le montant imposable des rémunérations, au fur et à mesure de leur versement.

### L'assiette de calcul du prélèvement

**L'acompte qui sera versé par les entrepre-**

**neurs individuels est calculé par l'administration fiscale sur la base d'une assiette constituée des derniers bénéfices professionnels connus par elle et taxés.** Cette assiette variera donc sur l'année selon la date de versement de l'acompte, en raison d'une actualisation opérée suite au dépôt de la déclaration annuelle des revenus. Aussi, les acomptes versés de janvier à août de l'année N sont établis sur la base des bénéfices de l'année N-2 (déclarés en mai N-1) et les acomptes versés de septembre à décembre N sont déterminés sur la base des bénéfices N-1 (déclarés en mai N).

Et point important, les derniers bénéfices taxés, qui forment l'assiette de calcul des acomptes, sont ceux imposés au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Les revenus soumis à un taux proportionnel, comme les plus-values à long terme, n'y sont donc pas inclus. Il en est de même de certains revenus exceptionnels, c'est-à-dire ceux n'ayant pas vocation à se renouveler chaque année, tels les plus-values de cession d'éléments de l'actif immobilisé ou les subventions octroyées pour la création, l'acquisition ou le financement de biens d'équipement. Pour les gérants visés à l'article 62 du CGI, les rémunérations sont prises en compte après frais professionnels.

**À noter :** en cas de déficit, l'acompte est calculé sur une base nulle, ne donnant alors lieu à aucun prélèvement.

### Le taux de prélèvement

**L'acompte est obtenu en appliquant à l'assiette ainsi calculée un taux unique personnalisé, propre au foyer fiscal du chef d'entreprise.**

Là aussi, le taux est déterminé par l'administration sur la base de la dernière déclaration de revenus. Une actualisation aura donc lieu en septembre de chaque année.



Et attention car ce taux ne tient pas compte des crédits et réductions d'impôt. En effet, ces avantages fiscaux seront délivrés au contribuable au cours de l'été de l'année suivante. Ainsi, les crédits d'impôt relatifs à l'année 2018 seront versés à l'été 2019, ceux dus au titre de l'année 2019 seront versés à l'été 2020, et ainsi de suite. Sachant qu'un acompte de 60 % du montant des derniers crédits et réductions d'impôt obtenus sera, pour certains d'entre eux, versé au 15 janvier de chaque année.

Sachez enfin que le taux personnalisé n'est pas forcément appliqué. En effet, les couples mariés ou pacsés, soumis à imposition commune, peuvent opter pour des taux différenciés afin de prendre en compte d'éventuelles disparités de revenus. Une option sur laquelle il est possible de revenir à tout moment.

## Le rythme de prélèvement

**L'acompte sera prélevé mensuellement ou, sur option, trimestriellement.**

Par défaut, l'acompte sera prélevé mensuellement, par douzième, au plus tard le 15 de chaque mois. Sur option, cet acompte pourra être trimestriel. Il sera alors payé par quart au plus tard les 15 février, 15 mai, 15 août et 15 novembre. Cette option, tacitement reconductible, devant être exercée au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N-1 pour une application à compter de janvier N. À titre dérogatoire, les chefs d'entreprise peuvent opter jusqu'au 10 décembre 2018 pour une application dès janvier 2019. Concrètement, à situation semblable, les acomptes correspondront aux actuels prélèvements. Seule différence, les acomptes mensuels s'étaleront sur 12 mois (au lieu de 10).

En pratique, les acomptes seront automatiquement prélevés par l'administration sur le compte bancaire désigné par l'entrepreneur.

Le chef d'entreprise pourra toutefois demander à

reporter le paiement de certaines échéances sur la suivante. Mais cette faculté de report ne pourra pas excéder trois échéances par an en cas de paiement mensuel ou une seule en cas de paiement trimestriel. En tout état de cause, elle ne pourra pas conduire à reporter sur l'année suivante les paiements dus au titre de l'année civile en cours. Un report qui ne bénéficie étrangement pas aux gérants visés à l'article 62 du CGI.

**Attention :** un acompte sera considéré comme impayé notamment lorsque l'opération aura été rejetée par la banque faute de provision suffisante sur le compte. Dès constatation de l'impayé, l'administration vous adressera un avis de rejet de prélèvement. Vous disposerez alors de 30 jours pour régulariser votre situation. À défaut, vous vous exposerez à l'application d'une majoration de 10 % des sommes qui n'auront pas été versées. Pensez donc à bien alimenter le compte dédié au prélèvement à la source.

## L'actualisation du prélèvement

**Le prélèvement peut être adapté en cas de changement de situation personnelle ou de variation des revenus.**

En cas de changement de situation de famille ou de variation des revenus, le prélèvement pourra faire l'objet d'une mise à jour en cours d'année à la demande du chef d'entreprise.

### **Le changement de taux**

Le taux du prélèvement peut être adapté en cas de changement de situation personnelle au sein du foyer fiscal de l'entrepreneur (mariage, Pacs, naissance, divorce...). Des changements qui doivent être déclarés à l'administration fiscale dans un délai de 60 jours, au risque de ne pas être pris en compte dans l'année fiscale.

### **Les modulations**

En cas de variation de revenus (perte d'un client,



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

surcroît d'activité...), le montant des acomptes pourra, sur demande du chef d'entreprise, être calculé selon les revenus estimés de l'année.

La modulation à la baisse du taux de prélèvement est toutefois subordonnée à l'existence d'un écart de plus de 10 % et de plus de 200 € entre, d'une part, le montant du prélèvement résultant des revenus estimés par l'entrepreneur et, d'autre part, le montant du prélèvement qu'il supporterait en l'absence de modulation. Et attention à évaluer correctement les revenus attendus car une insuffisance de versement de plus de 10 % sera sanctionnée par l'application d'une majoration.

Aucune condition d'écart n'est en revanche requise pour une modulation à la hausse (!). Cette augmentation pouvant porter sur le taux de prélèvement et/ou sur l'assiette de l'acompte. Cette

modulation permet ainsi de lisser les acomptes afin d'éviter une forte régularisation en fin d'année suivante. Bien entendu, le chef d'entreprise pourra préférer épargner en vue de cette régularisation et ne pas opérer de modulation !

Dans tous les cas, la modulation entraînera une modification de l'échéancier des acomptes, mise en œuvre au plus tard le 3<sup>e</sup> mois suivant la demande, et jusqu'au 31 décembre de l'année N.

**En pratique :** *l'individualisation des taux dans le couple, le report d'échéances, l'option pour les acomptes trimestriels, l'actualisation du prélèvement... sont autant de demandes qui doivent, en principe, être effectuées par l'entrepreneur directement sur son espace particulier, accessible sur le site Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).*

## La fiscalité de l'innovation va évoluer

**L'imposition à taux réduit des revenus tirés d'un brevet dépendrait, à l'avenir, du montant des dépenses de R&D engagées par l'entreprise sur le territoire français pour développer ce brevet.**

Le projet de loi de finances pour 2019 revoit la fiscalité de l'innovation, en particulier le régime applicable aux brevets afin le rendre compatible avec les standards internationaux et européens.

### Brevets

Les plus-values de cession et les produits de concession ou sous-concession de licences d'exploitation de brevets et de droits de la propriété industrielle assimilés (inventions brevetables, certificats d'obtention végétale, procédés de fabrication industrielle) perçus par les entreprises bénéficient d'une imposition à taux réduit. Un taux qui est fixé à 12,8 % (auquel s'ajoutent les prélèvements

sociaux de 17,2 %) pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu et à 15 % pour celles soumises à l'impôt sur les sociétés.

Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les revenus bénéficiant de cette imposition à taux réduit seraient proportionnés au montant des dépenses de R&D engagées en amont par l'entreprise en France pour créer ou développer l'actif en cause. Cette règle pouvant diminuer l'assiette imposable au taux réduit, et donc engendrer une charge fiscale plus lourde, le taux d'imposition serait abaissé à 10 %, quel que soit le régime d'imposition de l'entreprise. Ce nouveau régime serait subordonné à une option. Et une documentation devrait être tenue à la disposition de l'administration fiscale.

**Précision :** *ce régime de faveur serait étendu à certains logiciels. Quant aux inventions brevetables, elles devraient être certifiées par l'Inpi.*



## Crédit d'impôt recherche

Lorsque les dépenses de recherche dépassent 100 M€ par an, les entreprises doivent joindre à leur déclaration de crédit d'impôt recherche (CIR)

n° 2069-A un état spécial n° 2069-A-1 sur la nature des dépenses financées par le CIR. Cette obligation déclarative serait renforcée puisqu'elle serait étendue aux entreprises dont les dépenses de recherche excèdent 2 M€.

## Taxe sur les véhicules de sociétés pour 2018

### **Les sociétés doivent déclarer et payer la taxe sur les véhicules de sociétés due au titre de 2018 en janvier prochain.**

En janvier prochain, les sociétés, quels que soient leur forme et leur régime fiscal, devront, en principe, déclarer les véhicules de tourisme qu'elles ont utilisés – qu'elles en soient propriétaires ou non – du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018. Cette déclaration de taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) devant être accompagnée du paiement correspondant.

**Précision :** *les sociétés sont tenues de déclarer les véhicules personnels de leurs salariés ou dirigeants dès lors qu'elles leur remboursent des frais kilométriques supérieurs à 15 000 km.*

Plus précisément, la taxe devra être télédéclarée sur l'annexe n° 3310 A à la déclaration de TVA CA 3 déposée au titre du mois de décembre ou du 4<sup>e</sup> trimestre 2018 par les sociétés redevables de la TVA relevant du régime réel normal et par les sociétés non redevables de cette taxe, soit entre le 15 et le 24 janvier 2019, et payée par voie électronique.

Mais attention, l'administration fiscale a précisé que l'obligation de téléprocédure ne concerne pas les sociétés redevables de la TVA soumises à un régime simplifié d'imposition. Ces dernières devront donc, au plus tard le 15 janvier 2019,

déclarer la TVS sur le formulaire papier n° 2855 et l'acquitter par les moyens de paiement ordinaires, à savoir en numéraire, par chèque, virement ou imputation d'une créance sur le Trésor, excepté celles relevant de la Direction des grandes entreprises qui pourront recourir au télépaiement.

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

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

**À noter :** *les véhicules hybrides (énergie électrique et motorisation essence ou superéthanolE85) ainsi que les véhicules combinant l'essence à du gaz naturel pour véhicules (GNV) ou à du gaz de pétrole liquéfié (GPL), émettant au plus 100 g de CO<sub>2</sub>/km, sont exonérés de la première composante de la TVS pendant 12 trimestres. Cette exonération étant définitive pour les véhicules émettant au plus 60 g de CO<sub>2</sub>/km. Quant aux véhicules exclusivement électriques, ils sont exonérés de la seconde composante.*





## Étendue de la responsabilité professionnelle des associés d'une SCP

**Bien qu'ayant cédé ses parts sociales, un masseur-kinésithérapeute associé d'une société civile professionnelle demeure responsable des conséquences dommageables des soins qu'il a prodigués dans le cadre de son activité au sein de la société.**

Dans une société civile professionnelle (SCP), chaque associé répond, sur l'ensemble de son patrimoine, des actes professionnels qu'il accomplit, la société étant solidairement responsable avec lui des conséquences dommageables de ces actes. Ce qui signifie que l'action en responsabilité peut indifféremment être dirigée contre la société ou contre l'associé concerné ou encore à la fois contre la société et contre l'associé.

Application de cette règle vient d'être faite par les juges dans une affaire récente. À la suite d'une manipulation cervicale réalisée par un masseur-kinésithérapeute, une personne avait présenté une dissection d'une artère vertébrale ayant entraîné un accident vasculaire cérébral ischémique bilatéral. Ce kiné, associé au sein d'une société civile professionnelle, étant décédé avant le début des opérations d'expertise judiciaire, le patient victime de la manipulation

avait agi en responsabilité et en indemnisation contre ses héritiers et la SCP. Or, entre temps, ces derniers avaient cédé les parts sociales de SCP dont ils avaient hérité. Du coup, les premiers juges avaient considéré que les héritiers ne pouvaient plus, depuis la cession, être mis en cause au titre de la responsabilité des actes professionnels accomplis par le défunt.

Saisie à son tour du litige, la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Elle a estimé, au contraire, que **la cession de ses parts sociales par un associé est sans effet sur sa responsabilité qui demeure donc engagée, tout comme la société, au titre des conséquences dommageables des soins qu'il a prodigués dans le cadre de son activité au sein de la société.** La responsabilité des héritiers de ce kiné pouvait donc bel et bien être engagée.

**À noter :** à l'appui de leur décision, les juges de la Cour de cassation se sont également fondés sur un article du Code de la Santé publique selon lequel la responsabilité de chaque associé à l'égard de la personne qui se confie à lui demeure personnelle et entière.

## Conjoint du chef d'entreprise : une possible évolution du statut

**À l'avenir, les chefs d'entreprise seraient tenus de déclarer leur conjoint qui travaille avec eux dans l'entreprise. À défaut, ce dernier serait considéré comme étant salarié.**

En principe, le conjoint d'un chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui participe régulièrement à l'activité professionnelle de ce dernier a l'obligation de choisir entre l'un des trois statuts suivants : **collaborateur, associé ou salarié.** En

pratique, le statut choisi doit être déclaré par le chef d'entreprise auprès de l'organisme où elle est immatriculée (Registre du commerce et des sociétés, Répertoire des métiers...). Pourtant, force est de constater que de nombreux conjoints qui travaillent de façon régulière dans l'entreprise de leur époux(se) (un tiers d'entre eux, selon le ministère de l'Économie et des Finances) ne sont pas déclarés et ne disposent donc d'aucun statut et, par





voie de conséquences, d'aucune protection sociale.

## Déclarer le choix d'un statut

Pour que ces conjoints soient mieux protégés, les pouvoirs publics prévoient d'imposer aux chefs d'entreprise de déclarer l'activité professionnelle régulière de leur conjoint dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier. Sachant qu'à défaut, le chef d'entreprise serait réputé avoir déclaré que le statut choisi est celui de conjoint salarié, c'est-à-dire le statut le plus protecteur. Ce qui devrait les inciter à déclarer leur conjoint...

Cette mesure figure au menu du projet de « loi Pacte », qui a été voté par l'Assemblée nationale au mois d'octobre dernier et qui devrait être examiné par le Sénat au début de l'année prochaine.

**À noter :** *le conjoint du gérant associé unique d'une EURL ou du gérant associé majoritaire d'une SARL ou d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (Selarl) qui travaille dans la société pourrait, à l'avenir, opter pour le statut de conjoint collaborateur, même si l'effectif de la société excède 20 salariés. Aujourd'hui, l'option en faveur de ce statut n'est possible que lorsque la société compte 20 salariés au plus.*

## Le recours au statut d'EIRL va être encouragé

**À l'avenir, il serait plus facile d'adopter le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée.**

Instauré il y a plusieurs années (en 2011), le dispositif d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL) n'a pas rencontré le succès escompté. Les pouvoirs publics envisagent donc de le rendre plus attractif. Des mesures à cette fin ont été intégrées dans le projet de « loi Pacte », qui a été voté en première lecture par l'Assemblée nationale et qui devrait être examiné par le Sénat au début de l'année 2019.

**Rappel :** *lorsqu'il choisit le statut d'EIRL, un entrepreneur individuel affecte à son activité professionnelle les biens qui sont nécessaires à celle-ci (local, matériel, véhicule...) et il les sépare ainsi de son patrimoine privé. Du coup, ses créanciers professionnels ne peuvent plus agir que sur les seuls biens affectés à l'activité. Les biens personnels de l'entrepreneur étant donc, quant à eux, à l'abri des poursuites de ces derniers.*

Ainsi, à l'avenir, les entrepreneurs individuels seraient incités à choisir le statut d'EIRL. En effet,

ils seraient tenus, lors de la création de leur entreprise, de déclarer s'ils décident d'exercer en tant qu'EIRL ou en tant qu'entrepreneur individuel classique. Ils seraient donc contraints de choisir, ou au contraire, d'écarter volontairement le statut d'EIRL.

En outre, pour simplifier l'accès au statut d'EIRL, il est prévu que l'entrepreneur puisse y recourir **même en l'absence de biens affectés à son activité professionnelle**. Autrement dit, un entrepreneur pourrait exercer son activité sous le statut d'EIRL avec un patrimoine affecté d'une valeur égale à zéro. Rappelons qu'aujourd'hui, l'entrepreneur qui choisit le statut d'EIRL est tenu d'insérer dans sa déclaration d'affectation un état descriptif des biens, droits, obligations ou sûretés affectés à son activité professionnelle, en nature, qualité, quantité et valeur.

**Autre allègement :** l'EIRL n'aurait plus l'obligation de faire évaluer par un expert les biens d'une valeur supérieure à 30 000 € qu'il souhaite affecter à son patrimoine professionnel.

## Prélèvements obligatoires : la France championne d'Europe en 2017

Comme en 2016, la France occupe la première place de l'Union européenne en termes de taux de prélèvements obligatoires en pourcentage du PIB.

### 48,4 % de prélèvements obligatoires

La France arrive en nouveau en tête des pays de l'Union européenne, en termes de poids des cotisations sociales et des impôts, rapportés au montant du PIB. Avec un taux 48,4 % la France est sur la plus haute marche du podium devant la Belgique (47,3 %) et le Danemark (46,5 %) qui « perd » une place au classement.

L'Irlande reste le pays d'UE où ce taux est le plus faible (23,5 %).

Ces informations sont issues d'Eurostat (communiqué de presse du 28 novembre 2018), l'office statistique de l'Union européenne. Le taux moyen de prélèvement obligatoire dans l'Union européenne est en hausse. Il est passé de 39,9 en 2016 à 40,2 % en 2017. 15 États membres ont vu leur taux augmenté. La principale hausse a été observée à Chypre (32,9 % en 2016, 34 % en 2017). La baisse la plus importante a été constatée en Hongrie (39,3 % en 2016, 38,4 % en 2017).

### La France et les cotisations sociales

À nouveau, la France doit cette première place au poids des cotisations sociales nettes prélevées (18,8 % contre une moyenne de 13,3 % en UE). Le second est loin sur ce sujet. Il s'agit de l'Allemagne avec un taux de 16,7 %.

Ce taux pourrait diminuer en 2018 pour la France compte tenu des mesures de réductions de cotisations sociales adoptées en janvier et en octobre 2018. En 2019, ce mouvement baissier devrait être accentué avec la transformation du CICE en réduction de cotisations patronales et avec l'exonération des heures supplémentaires à compter du mois de septembre.

Les choix des États sur les différents prélèvements varient beaucoup d'un État à un autre. Le Danemark par exemple a fait le choix de fixer des cotisations sociales à un niveau très faible (0,9 % contre une moyenne de 13,3 % en UE), mais d'un taux d'impôt sur le revenu et sur le patrimoine important, le plus élevé de l'UE (29,7 % contre 12,8 % en France et une moyenne de 13,1 % en Union européenne). La Suède a fait un choix assez proche du Danemark, mais en privilégiant les impôts sur la production et les importations (22,7 %, le plus élevé d'UE, contre 16,4 % en France et une moyenne de 13,6 % en UE).

### Recettes totales provenant des impôts et cotisations sociales

	Pays	2017	2016		Pays	2017	2016
1	France	48,4	47,7	15	Slovénie	36,8	37
2	Belgique	47,3	46,7	16	République tchèque	35,4	34,8
3	Danemark	46,5	46,8	17	Royaume-Uni	35,4	34,9
4	Suède	44,9	44,8	18	Pologne	35,1	34,5
5	Finlande	43,4	44,2	19	Espagne	34,5	34,1
6	Italie	42,4	42,5	20	Chypre	34	32,9
7	Autriche	42,4	42,6	21	Malte	33,4	32,6
8	Grèce	41,8	41,9	22	Slovaquie	33,2	32,4
9	Allemagne	40,5	40,2	23	Estonie	33	33,8
10	Luxembourg	40,3	39,4	24	Lettonie	31,4	31,4
11	Pays-Bas	39,2	38,9	25	Lituanie	29,8	30



12	Hongrie	38,4	39,3	26	Bulgarie	29,5	29
13	Croatie	37,8	37,8	27	Roumanie	25,8	26,5
14	Portugal	36,9	36,6	28	Irlande	23,5	24
					Moyenne UE	40,2	39,9

## Achats en ligne : les freins des français

**Selon la 18<sup>e</sup> édition du baromètre du numérique, l'impossibilité de toucher les produits et la peur de payer en ligne restent les principaux freins à l'achat sur Internet.**

Depuis l'an 2000, chaque année, le Credoc réalise une étude destinée à mesurer l'adoption par les Français des matériels et des usages numériques. L'occasion de s'intéresser aux pratiques d'achat en ligne et à leur évolution. Il apparaît ainsi que la proportion de nos concitoyens réalisant des achats en ligne est de 61 %. Un chiffre resté stable par rapport au baromètre 2017. Dans le détail, l'âge semble déterminant. Ainsi, plus les Français sont jeunes, plus leur propension à acheter sur Internet augmente : 26 % pour les plus de 70 ans, 82 % pour les 25-39 ans et 84 % pour les 18-24 ans. Sans surprise, le profil socio-professionnel compte beaucoup également. Les diplômés du supérieur sont 80 % à acheter en ligne contre seulement 56 % des Français ayant un niveau BEPC.

La sécurité des paiements représente, pour 29 % des Français, la première raison qui les pousse à hésiter à commander sur un site Internet. Pour mémoire, en 2017, ils étaient 38 % à mettre ce critère en tête de liste. Le fait de ne pas pouvoir réellement voir ou toucher un produit constitue le deuxième frein à l'achat des Français. Un ordre qui s'inverse lorsque l'on interroge uniquement ceux ayant effectué des achats sur Internet au cours des 12 derniers mois : 31 % hésitent à acheter car ils ne peuvent toucher le produit et 27 % parce qu'ils sont inquiets pour la sécurité du paiement.

Enfin, outre ces deux principaux freins, 10 % des Français reculent car ils ignorent qui « se cache » derrière le site de vente en ligne, 7 % parce qu'il n'y a pas de vendeur pour les renseigner et 3 % car les délais de livraison sont trop longs.

## Résidence principale : 58 % des français en sont propriétaires

**Une étude de l'Insee révèle notamment que 58 % des ménages français sont, en 2014, propriétaires de leur résidence principale. En 1968, leur nombre était de 43 %.**

L'institut national de la statistique et des études économiques (Insee) vient de publier une étude qui s'intéresse à l'évolution de la part des ménages propriétaires de leur logement en France. Cette étude nous apprend notamment que 58 % d'entre eux sont, en 2014, propriétaires de leur résidence principale. Un nombre en progression puisqu'ils étaient 43 % en 1968. Dans le détail, la part des ménages propriétaires, entre 1968 et 2014, a augmenté de 8 points en Occitanie et jusqu'à 18 points en Normandie. À l'inverse, certaines régions, comme la Bretagne et la Nouvelle-Aquitaine, ont connu les plus faibles hausses. En Île-de-France, bien que la part des propriétaires soit en légère augmentation et se soit rapprochée de la moyenne nationale (57,8 %), celle-ci reste très inférieure (47,4 %) aux niveaux observés dans les autres régions.

Par ailleurs, l'Insee a également pu constater que la part des propriétaires variait avec l'âge. Ainsi, les ménages dont l'un des membres a au moins 60 ans sont généralement propriétaires de leur logement tant en 2014 qu'en 1968. Étant précisé que la part de propriétaires chez ces ménages a augmenté de 19 points en une cinquantaine d'années, soit la plus forte hausse. Pour les ménages les plus jeunes, la part des propriétaires est faible et relativement stable sur la période 1968-2014 (entre 6 % et 8 %).



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Sans surprise, ce sont surtout les catégories sociales les plus aisées dans lesquelles la part de propriétaires a le plus augmenté : +23 points pour les cadres et +21 points pour les professions intermédiaires.

---

## Départ à la retraite : un français sur trois seulement déclare l'avoir préparé

**Les Français font preuve d'une certaine inquiétude vis-à-vis de leur retraite. Mais, selon une enquête, peu d'entre eux ont pris des dispositions pour compléter leurs pensions de retraite.**

La retraite est un sujet de préoccupation majeure pour bon nombre de Français. Un sujet sur lequel s'est penché l'assureur Mercer au travers d'une enquête portant sur l'épargne retraite et salariale en France. Cette enquête nous apprend notamment que 70 % des personnes interrogées craignent une perte importante de leur pouvoir d'achat une fois qu'elles seront à la retraite. Paradoxe, 35 % (âgés de 50 ans et plus) d'entre elles seulement déclarent avoir pris des dispositions pour compenser une éventuelle perte de revenus. Et 32 % comptent agir en fin de carrière seulement. Chez les moins de 30 ans, le sujet ne préoccupe que 17 % d'entre eux.

S'agissant des moyens qu'elles comptent mettre en œuvre pour compléter leurs revenus au moment de la retraite, les personnes interrogées plébiscitent les investissements en immobilier. 83 % d'entre elles estiment qu'être propriétaire de sa résidence principale est le meilleur moyen de préparer sa retraite. Viennent ensuite les plans d'épargne retraite (67 %) et les contrats d'assurance-vie (59 %). Et 21 % des sondés ont déjà souscrit un dispositif individuel de retraite (Perp, contrat Madelin, par exemple).

Fait marquant, près de la moitié des sondés se dit prête à cotiser plus longtemps pour améliorer le montant de sa retraite. En revanche, 38 % se disent opposés à un recul de l'âge minimum légal de départ en retraite.

---

## Le dispositif Censi-Bouvard pourrait être prorogé !

**Arrivant à échéance au 31 décembre 2018, un amendement au projet de loi de finances pour 2019 propose une prorogation du dispositif Censi-Bouvard.**

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2019, les amendements continuent d'affluer. Et l'un d'entre eux concerne le dispositif Censi-Bouvard. Censé prendre fin au 31 décembre 2018, cet amendement propose de proroger (en l'état !) le dispositif jusqu'au 31 décembre 2021.

Rappelons que le dispositif Censi-Bouvard permet à certains loueurs en meublé non professionnels de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu, répartie sur 9 ans, dont le taux est fixé à 11 % du prix de revient des logements, retenu dans la limite annuelle de 300 000 € (quel que soit le nombre de logements). Pour ouvrir droit à la réduction d'impôt, les contribuables (personnes physiques) doivent acquérir des logements neufs ou réhabilités situés dans des établissements accueillant des personnes âgées, dépendantes ou handicapées ou des résidences avec services pour étudiants.

En pratique, les pouvoirs publics justifient cette nouvelle prorogation par le fait de vouloir répondre à l'accroissement de la demande de logements en résidences avec services pour étudiants et pour personnes âgées ou handicapées ; accroissement dû, d'une part, à l'augmentation importante des populations ayant accès à l'enseignement supérieur (+ 300 000 par an) et, d'autre part, à la transition démographique qui se traduit par une population de personnes âgées de 60 ans et plus de l'ordre de 22,3 millions en 2060, avec un pic en 2035.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	13,00 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(5)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>CHÔMAGE :</b>			
Assurance chômage	Tranches A + B	-	4,05 % <sup>(7)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Non cadres (Arcco)	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	3,10 %	4,65 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	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 <sup>(9)</sup>	variable <sup>(9)</sup>
Cadres - Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)	Tranches A+B+C	0,13 %	0,22 %
<b>COTISATIONS AGFF :</b>			
Cadres	Tranche A	0,80 %	1,20 %
	Tranche B+C	0,90 %	1,30 %
Non cadres	Tranche 1 <sup>(8)</sup>	0,80 %	1,20 %
	Tranche 2 <sup>(8)</sup>	0,90 %	1,30 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(10)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(11)</sup></b>	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.