

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**

JUN 2019

N° 633



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Emplois francs : de nouveaux ajustements

Page 7

Licenciement pour faute grave : faut-il un préavis ?

Pages 7 et 8

Forfait-jours réduit et temps partiel : ne pas confondre

Page 8

Heures supplémentaires : des précisions sur la réduction de cotisations

Pages 9 et 10



JURIDIQUE

Défaut de communication des CGV : risque de sanction !

Page 10

La rupture brutale d'une relation commerciale établie

Pages 11 à 14



FISCALITÉ

Investir pour payer moins d'impôt sur le revenu

Pages 15 et 16

Fin de l'exonération fiscale et sociale des dons de matériels informatiques entièrement amortis

Page 17

EN BREF

Pages 17 et 18

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 633 Juin 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 : juin 2019

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

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de mai 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2019.

• 4 juin 2019

Date limite de dépôt par Internet de la déclaration des revenus 2018 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€. pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 50 à 974/976.

• 5 juin 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mai 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés au plus tard le 31 mai 2019.

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 juin sur demande).

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

• 7 juin 2019

Travailleurs indépendants : dépôt de la déclaration sociale des indépendants (DSI).

• 13 juin 2019

Assujettis à la TVA ayant réalisé 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 mai 2019.

• 14 juin 2019

Déclaration n° 3350-SD et paiement de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) 2019 et, le cas échéant, de l'acompte relatif à la taxe 2020.

• 15 juin 2019

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mai 2019.



Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mai 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019.

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 mai 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés au plus tard le 10 juin 2019.

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de mai 2019 pour les salaires de mai 2019 versés en juin 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés entre le 1^{er} et le 20 juin 2019.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2019 : télèglement 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 : télèglement de l'acompte d'IS, ainsi que le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en mai 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) : télèglement, le cas échéant, de l'acompte de CFE (sauf mensualisation).

Assujettis à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : télèglement, le cas échéant, du premier acompte de CVAE 2019 avec le relevé n° 1329-AC.

• 25 juin 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés entre le 21 et le 30 juin 2019.

Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés entre le 11 et le 30 juin 2019.

• 30 juin 2019

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2019 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

Contribuables ayant opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux et/ou de l'IFI : dernière faculté de résiliation de cette option pour l'année en cours (effet à compter de juillet 2019).

Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux et/ou de l'IFI : dernière faculté d'option pour l'année en cours.

INDIVISION ET PAIEMENT DE LA TAXE FONCIÈRE

Depuis ma séparation, j'occupe seul une maison achetée en indivision avec mon ex-compagne. Dans l'attente du partage de l'indivision, puis-je lui demander de régler une partie de la taxe foncière ?

Oui, celui qui reste seul dans le logement indivis peut demander à son co-indivisaire de participer au paiement de la taxe foncière. Car, en indivision, l'impôt foncier est à la charge de tous les indivisaires jusqu'au jour du partage. Son paiement tend à la conservation de l'immeuble, peu importe donc qu'il fasse l'objet d'une utilisation privative. Chacun est ainsi tenu au paiement à proportion de ses droits dans l'indivision. En revanche, l'occupant du logement doit assumer intégralement le paiement des charges liées à son occupation personnelle (taxe d'habitation, eau...).

TENUE D'UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Notre comité social et économique (CSE), qui vient de se réunir, tiendra sa prochaine réunion dans 2 mois. Toutefois, plusieurs membres du comité demandent qu'une réunion extraordinaire soit organisée entre temps. Devons-nous accepter ?

Une seconde réunion du CSE, soit une réunion extraordinaire, peut se tenir à la demande de la majorité de ses membres. Pour apprécier cette majorité, seuls comptent les membres élus ayant voix délibérative. Sont donc exclus de ce calcul les suppléants, les représentants syndicaux et le représentant du chef d'entreprise au comité. Si la majorité des membres élus ayant voix délibérative de votre CSE en fait la demande, une seconde réunion doit donc avoir lieu.

RÉCUPÉRATION DE LA TVA SUR L'ACHAT D'UNE VOITURE ÉLECTRIQUE

Ma société souhaiterait acquérir une voiture électrique. J'ai entendu dire que la TVA payée lors d'un tel achat était déductible. Est-ce vrai ?

Malheureusement, non. Et le gouvernement n'envisage pas de revenir sur cette règle. La TVA grevant le prix d'achat des voitures particulières, quel que soit leur mode de carburant, n'est pas récupérable, à l'inverse des véhicules utilitaires. Une restriction qui vise aussi la TVA supportée sur les frais d'entretien et de réparation de la voiture. En revanche, vous pouvez déduire 100 % de la TVA sur l'électricité consommée. Un régime plus favorable que celui qui s'applique au gazole (TVA déductible à hauteur de 80 %) ou à l'essence (TVA déductible à hauteur de 40 %).

VENTE D'UN BIEN IMMOBILIER SUCCESSORAL

Dans le cadre de la succession de mon père, mes frères et moi souhaiterions vendre un bien immobilier lui ayant appartenu et dont nous avons hérité. Comme nous allons faire appel à une agence immobilière, nous aimerions savoir si les frais d'agence, payables au moment de la vente, pourront, pour le calcul des droits de succession, être déduits de l'actif successoral. Pouvez-vous m'éclairer ?

Pour le calcul des droits de succession, seules les dettes qui étaient à la charge personnelle du défunt au



jour de l'ouverture de la succession, c'est-à-dire au jour du décès, peuvent, en principe, être admises en déduction de l'actif successoral. Ayant pris naissance postérieurement au décès du fait des héritiers, les commissions d'agence ne peuvent donc pas être déduites.

TAXE FONCIÈRE SUR LES PISCINES EN KIT

J'ai installé une piscine en kit dans mon jardin. J'ai entendu dire qu'elle pourrait être imposée à la taxe foncière. Est-ce vrai ?

Pour être imposée à la taxe foncière, votre piscine doit constituer une propriété bâtie. Ainsi, dans une affaire récente, le Conseil d'État a considéré qu'une piscine, acquise en kit de panneaux de bois, constituait une telle propriété. En effet, bien que ne comportant pas d'éléments de maçonnerie, la piscine était semi-enterrée et ne pouvait être changée de place sans être démolie ou détériorée. Si votre piscine n'a pas vocation à être déplacée, elle est alors imposable à la taxe foncière, peu importe qu'elle soit théoriquement démontable.

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Quelles exigences notre association doit-elle satisfaire pour engager un salarié dans le cadre d'un parcours emploi compétences (PEC) ?

Les organismes qui prescrivent les PEC (Pôle emploi, les missions locales et Cap emploi) favorisent les associations capables de proposer un poste permettant au salarié de développer la maîtrise de comportements professionnels et de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi considéré ou qui sont transférables à d'autres métiers qui recrutent. En outre, l'association doit pouvoir accompagner au quotidien le bénéficiaire, notamment par la désignation et la mobilisation d'un tuteur. Enfin, l'accès à la formation étant essentiel, priorité est donnée à l'association qui propose au moins une formation préqualifiante.

MISE A DISPOSITION GRATUITE D'UN LOGEMENT À UN ASSOCIÉ DE SCI

Je suis associé d'une société civile immobilière (non soumise à l'impôt sur les sociétés) détenant plusieurs appartements. Lors d'une récente assemblée générale, il a été décidé de mettre l'un de ces appartements à la disposition gratuite de l'un des associés de la SCI. Cette mise à disposition a-t-elle des incidences en matière fiscale ?

Oui, lorsque les sociétés civiles immobilières, ne relevant pas de l'impôt sur les sociétés, mettent gratuitement à la disposition de leurs associés un logement dont elles sont propriétaires, elles n'ont pas à intégrer dans leurs recettes brutes la valeur locative de cet appartement. L'administration fiscale considérant qu'elles se réservent la jouissance du bien immobilier. Attention toutefois, les charges (intérêts d'emprunt, dépenses d'entretien...) liées à ce logement ne seront pas déductibles.

Emplois francs : de nouveaux ajustements

Le gouvernement entend encourager les employeurs à recruter des salariés dans le cadre d'emplois francs.

L'employeur qui recrute un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville peut, dans le cadre du dispositif des emplois francs, bénéficier d'une aide financière.

Le montant de cette aide s'élève, pour un emploi à temps complet :

- à 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) ;

- à 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

Afin d'encourager les employeurs à recourir à ces emplois, le gouvernement a apporté quelques ajustements applicables depuis le 27 avril dernier.

➤ Ainsi, les salariés licenciés pour motif économique qui ont adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle peuvent maintenant être recrutés en emploi franc dès lors qu'ils résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville éligible.

➤ Par ailleurs, jusqu'alors, le renouvellement d'un CDD ouvrant droit à l'aide financière n'entraînait pas une prolongation de cette aide. À présent, lorsqu'un tel CDD est renouvelé pour une durée d'au moins 6 mois, l'employeur continue de percevoir l'aide pendant une durée totale de 2 ans et à hauteur de 2 500 € par an. Quand un CDD « emploi franc » est transformé en CDI, le paiement de l'aide se poursuit pour une durée totale de 3 ans et à hauteur de 5 000 € par an.

➤ Enfin, désormais, l'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail (au lieu de 2 mois auparavant).

Précision : les emplois francs concernent plus de 730 quartiers prioritaires de la ville listés par arrêté et situés notamment en Île-de-France, dans les départements des Ardennes, de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord, du Pas-de-Calais, de la Haute-Garonne, du Maine-et-Loire, du Vaucluse et des Bouches-du-Rhône ainsi qu'en Guadeloupe, en Martinique, à Mayotte, en Guyane et à La Réunion.

Licenciement pour faute grave : faut-il un préavis ?

Si le Code du travail ne prévoit aucun préavis pour le salarié licencié en raison d'une faute grave, son contrat de travail, quant à lui, peut lui en accorder un.

Lorsqu'un salarié commet une faute grave, c'est-à-dire une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, son employeur peut le licencier sans préavis. Autrement dit, le salarié doit quitter l'entreprise dès que son licenciement lui est notifié. C'est en tout cas ce que prévoit le Code du travail.

Toutefois, **la convention collective applicable à**

l'entreprise peut accorder un préavis au salarié licencié pour faute grave. Un préavis qui donne lieu à rémunération lorsqu'il est exécuté par le salarié ou, lorsque ce dernier en est dispensé, au versement d'une indemnité compensatrice de préavis par l'employeur.

Mais ce n'est pas tout ! Le contrat de travail peut, lui aussi, obliger l'employeur à respecter un préavis de licenciement même en cas de faute grave du salarié.

Dans une affaire récente, un directeur de la stratégie des achats avait falsifié des notes de frais en



vue d'obtenir des remboursements indus s'élevant à plusieurs milliers d'euros. Son employeur l'avait alors licencié pour faute grave. Et ce, sans préavis, comme le permet le Code du travail.

Or, le salarié avait saisi la justice car il estimait, lui, avoir droit à une indemnité compensatrice de préavis en vertu de son contrat de travail, somme qu'il évaluait à plus de 130 000 €. En effet, celui-ci imposait un préavis de 6 mois en cas de rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties. Pour la Cour de cassa-

tion, les termes du contrat impliquaient donc le respect d'un préavis quel que soit le motif de la rupture, y compris dans l'hypothèse d'une faute grave.

En pratique : avant d'engager un licenciement, pensez à bien vérifier les règles mises en place par votre convention collective ou par le contrat de travail de votre salarié. En outre, si vous souhaitez fixer dans le contrat de travail la durée du préavis applicable en cas de licenciement, précisez bien les motifs de rupture concernés par ce préavis.

Forfait-jours réduit et temps partiel : ne pas confondre

Le salarié soumis à un forfait annuel inférieur à 218 jours ne travaille pas à temps partiel.

Les salariés, cadres ou non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent bénéficier d'un forfait annuel en jours. Autrement dit, leur durée de travail n'est pas calculée sur une base horaire, mais selon un nombre de jours travaillés dans l'année. Et ce forfait ne peut pas excéder 218 jours de travail par an.

Toutefois, employeur et salarié peuvent convenir de mettre en place un forfait annuel en jours réduit, c'est-à-dire prévoir une durée de travail inférieure à 218 jours par an. Dans cette hypothèse, peut-on considérer que le salarié travaille à temps partiel ? La Cour de cassation vient de trancher la question.

Un salarié à temps partiel ?

Dans une affaire récente, un salarié, engagé comme consultant, avait signé une convention de forfait annuel en jours avec son employeur. Une convention qui fixait une durée de travail de 131 jours par an. Quelques années plus tard, le salarié avait été licencié pour faute grave. Il avait alors saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, la requalification de son contrat de travail à temps plein et donc des rappels de salaire.

Le salarié considérait, en effet, qu'il travaillait à

temps partiel car le forfait annuel dont il relevait n'atteignait pas 218 jours par an. Aussi, pour lui, la législation applicable au temps partiel s'imposait à son employeur, notamment l'obligation de fixer dans son contrat de travail la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Et puisque son contrat ne prévoyait rien de tel, il devait être requalifié en contrat de travail à temps plein.

Des juges unanimes

Sans équivoque, la cour d'appel de Nîmes et la Cour de cassation affirment que le salarié soumis à un forfait annuel en jours réduit, c'est-à-dire inférieur à 218 jours par an, n'est pas un salarié à temps partiel. En conséquence, un tel salarié ne peut pas invoquer les règles liées au travail à temps partiel pour obtenir la requalification de son contrat de travail à temps plein.

Précision : un forfait annuel en jours est mis en place pour les salariés dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'être soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Ce dispositif n'est donc pas compatible avec le travail à temps partiel qui, lui, nécessite de fixer au préalable la durée de travail du salarié.

Heures supplémentaires : des précisions sur la réduction de cotisations

L'administration a clarifié les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires accomplies par les salariés font l'objet d'une réduction de cotisations salariales. Toutefois, certaines interrogations demeurent quant à l'application et le calcul de cet avantage. Aussi la Direction de la Sécurité sociale, au moyen d'une instruction interministérielle, a-t-elle souhaité éclaircir quelque peu les choses...

Quand la réduction s'applique-t-elle ?

La réduction de cotisations salariales concerne uniquement les heures supplémentaires et complémentaires réalisées par les salariés à compter du 1^{er} janvier 2019.

Néanmoins, peuvent ouvrir droit à la réduction des heures supplémentaires ou complémentaires accomplies au cours d'une période ayant débuté en 2018 et se terminant en 2019. C'est le cas, en particulier, lorsque l'entreprise applique un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Exemple : dans une entreprise où le temps de travail est aménagé sur une période de 12 semaines, l'ensemble des heures supplémentaires réalisées par les salariés du 19 novembre 2018 au 10 février 2019, sont éligibles à la réduction de cotisations. Peu important que certaines de ces heures aient été effectuées au cours de l'année 2018.

En revanche, l'administration a précisé que les compléments d'heures ayant donné lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié à

temps partiel ne sont pas concernées par la réduction. Il en est de même des heures supplémentaires dont le paiement est totalement remplacé par un repos compensateur, et ce même si ce repos est monétisé dans le cadre d'un compte épargne-temps.

Comment la réduction se calcule-t-elle ?

Pour obtenir le montant de la réduction de cotisations accordée à un salarié, il convient de multiplier la rémunération liée aux heures supplémentaires ou complémentaires qu'il a effectuées par un taux, qui ne peut pas dépasser 11,31 %.

Lorsque la rémunération du salarié ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale (soit 3 377 € par mois en 2019), le taux de la réduction équivaut à la somme des taux de cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire dont il est redevable. Une somme qui, le plus souvent, est égale à 11,31 %.

Pour un salarié dont la rémunération excède le plafond de la Sécurité sociale, le taux de la réduction correspond, cette fois, au taux moyen de cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire qui est prélevé sur son salaire. Sans pouvoir, là encore, excéder 11,31 %.

Exemple : un salarié dont la rémunération s'élève à 5 285,71 € se voit normalement prélever 583,56 € de cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire. Le taux moyen de cotisations s'élève donc à 11,04 % ($583,56 / 5 285,71$). C'est ce taux qui doit alors être multiplié par la rémunération des heures supplémentaires pour obtenir le montant de la réduction de cotisations.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Comment déduire la réduction de cotisations ?

Une fois la réduction de cotisations sociales calculée, elle doit être déduite du montant des cotisations salariales dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié. Mais uniquement du montant des cotisations liées à la retraite de base. Autrement dit, cette

réduction ne peut pas être déduite du montant des cotisations salariales de retraite complémentaire qui, elles, doivent être intégralement payées.

En pratique : le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître la réduction de cotisation qui lui est accordée. Celle-ci devant figurer sur une seule ligne, après les rubriques relatives aux cotisations et contributions sociales salariales et patronales.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Défaut de communication des CGV : risque de sanction !

Ne pas communiquer ses conditions générales de vente est désormais passible d'une amende administrative.

Même si elles n'y sont pas obligées, de nombreuses entreprises disposent de conditions générales de vente. En effet, les conditions générales de vente (CGV) déterminent les règles qui régissent les relations contractuelles entre un vendeur ou un prestataire de services professionnel et un client. Il s'agit donc d'un document commercial particulièrement utile et important.

À ce titre, la loi précise que tout producteur, distributeur ou prestataire de services qui établit des conditions générales de vente est tenu de les communiquer à tout acheteur qui en fait la demande pour une activité professionnelle.

Précision : cette obligation de communication ne s'applique donc pas pour une demande émanant d'un particulier.

Et attention, une entreprise qui refuse de communiquer ses CGV à un client est passible désormais d'une amende administrative, prononcée par l'Autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation, qui peut s'élever à **15 000 € si l'entreprise est une personne physique et à 75 000 € s'il s'agit d'une personne morale** (une société).

Jusqu'alors, la sanction prévue en la matière consistait en des dommages-intérêts versés par l'entreprise fautive au client, ce qui nécessitait pour ce dernier de saisir le tribunal et donc d'entamer une action en justice pouvant être longue et complexe.

Les sanctions à l'encontre des entreprises récalcitrantes devraient donc être dorénavant plus efficaces et plus systématiques.



La rupture brutale d'une relation commerciale établie

Tout producteur, commerçant, industriel ou personne immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers qui rompt brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie sans donner un préavis écrit d'une durée tenant compte de celle de la relation commerciale engage sa responsabilité et s'oblige à réparer le préjudice qu'il cause à la victime de la rupture. Le point sur le régime de l'action en responsabilité pour rupture brutale de relation commerciale établie.

Le champ d'application de la réglementation

La notion de relation commerciale établie vise un grand nombre d'acteurs économiques et concerne de nombreuses situations.

Le contentieux de la rupture de relation commerciale établie est très abondant. En effet, le champ d'application de l'article du Code de commerce (art. L. 442-6-I, 5^e) qui pose la règle applicable en la matière est très large, tant au niveau des personnes concernées que de la notion de relation commerciale établie.

Les personnes concernées

L'auteur de la rupture peut être un producteur, un industriel, un commerçant ou un artisan. Ne sont pas visées, en revanche, les personnes morales relevant du droit civil ou du droit public et donc, notamment, les sociétés civiles immobilières (SCI), les sociétés civiles professionnelles (SCP), les associations, les collectivités territoriales ou encore les personnes physiques n'exerçant pas une profession commerciale ou artisanale, tels que, par exemple, les professionnels libéraux.

À noter : ces catégories de personnes peuvent tout de même voir leur responsabilité engagée au titre d'une rupture brutale de relation dont elles seraient les auteurs. Simplement, cette responsabilité ne sera pas assise sur le dispositif spécifique de l'article L. 442-6-I, 5^e du Code de commerce, mais sur le droit commun de la responsabilité civile (contractuelle ou extracontractuelle selon les cas).

Quant au champ des victimes susceptibles d'être concernées, il est encore plus large, les tribunaux considérant que le statut juridique de la victime de la rupture brutale est, en principe, indifférent.

Ainsi, une association, une SCI ou un professionnel libéral peuvent, en invoquant les dispositions de l'article L. 442-6-I, 5^e, solliciter la réparation du préjudice que lui cause la rupture brutale d'une relation commerciale établie. La Cour de cassation a eu l'occasion cependant de préciser que le dispositif de l'article L. 442-6-I, 5^e du Code de commerce ne pouvait être invoqué par les agents commerciaux dès lors que cette catégorie professionnelle bénéficiait d'un cadre légal spécifique.

La victime peut aussi être une victime par ricochet : par exemple, un sous-traitant touché par la rupture brutale des relations commerciales subie par son donneur d'ordre.

La notion de relation commerciale établie

Sont concernées toutes les relations commerciales, qu'elles portent sur la fourniture d'un produit ou d'une prestation de services. Peu importe la forme de cette relation et notamment qu'elle repose ou non sur un contrat. La notion de relation commerciale dépasse en effet celle de relation contractuelle. Un simple courant d'affaires non formalisé peut donc constituer une relation commerciale établie. A fortiori, l'existence d'une relation commerciale établie peut résulter d'une succession, sur plusieurs années, de contrats à durée déterminée (même de



courte durée) ou d'un enchaînement, entre deux mêmes partenaires, de contrats de nature juridique différente avec des conditions différentes.

Sachant que pour être qualifiée de relation commerciale établie, la relation doit être **régulière, significative et stable**. Il faut que la continuité des relations d'affaires précédemment entretenues ait pu raisonnablement autoriser la victime de la rupture à considérer que ces relations allaient se poursuivre avec la même stabilité dans le futur.

Si la relation doit être significative, il n'est pas exigé, en revanche, qu'elle se caractérise par un important volume d'affaires.

Précisions : le fait que la relation commerciale entre les parties soit assujettie à une négociation annuelle selon le cadre imposé par le Code de commerce (relation entre fournisseur et distributeur ou prestataire de services) n'est pas, selon la commission des pratiques commerciales et les tribunaux, incompatible avec la notion de relation commerciale établie. **En revanche, il a été jugé qu'il ne peut y avoir de relation commerciale établie lorsque chaque nouveau contrat est systématiquement précédé d'un appel d'offres :** cette mise en compétition privant la relation commerciale de toute stabilité.

Le caractère brutal de la rupture

L'action en responsabilité fondée sur l'article L. 442-6-I, 5^e du Code de commerce peut être déclenchée seulement en cas de rupture brutale d'une relation commerciale.

Une rupture de la relation commerciale

La rupture de la relation commerciale peut bien sûr résulter de la résiliation unilatérale d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée mais aussi du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée arrivé à son terme si, du moins, le renouvellement était envisageable. Tel n'est pas le cas lorsque le contrat excluait toute reconduction.

La rupture peut également se déduire de la modifi-

cation par l'un des partenaires des conditions de la relation commerciale, si toutefois cette modification est substantielle. Tel est le cas par exemple :

- d'une diminution significative de la marge accordée jusque-là à un grossiste ;
- de l'augmentation par un fournisseur de ses tarifs et de ses conditions de règlement ;
- d'une baisse significative du volume des commandes.

La rupture peut être totale ou partielle. Constitue, par exemple, une rupture partielle des relations commerciales le déréférencement par un distributeur de certains des produits dont il s'approvisionnait auprès d'un fournisseur ou encore une baisse significative du volume de commandes ou du chiffre d'affaires.

Une rupture brutale

La rupture est qualifiée de brutale lorsqu'elle **n'est précédée d'aucun préavis écrit tenant compte de la durée de la relation commerciale**.

L'article L. 442-6-I, 5^e du Code de commerce n'impose aucun formalisme particulier pour le préavis. Notamment, il n'est pas exigé que le préavis soit notifié par un courrier recommandé avec demande d'avis de réception. Il suffit qu'il y ait un écrit qui peut être un simple fax ou un e-mail.

Il n'est pas non plus exigé un écrit notifiant spécifiquement le préavis. Ainsi, par exemple, les tribunaux ont pu considérer que l'annonce de nouveaux tarifs ou de conditions de vente substantiellement modifiées, l'émission d'un appel d'offres ou encore l'annonce de la création d'une filiale ayant pour activité celle du partenaire valait notification du préavis.

Quant à la durée de préavis, elle doit tenir compte de la durée de la relation commerciale.

Important : le cas échéant, cette durée doit également respecter la durée minimale de préavis déterminée en référence aux usages du commerce, par des accords interprofessionnels ou, à défaut, par des arrêtés ministériels. À ce jour, il n'existe pas d'arrêtés ministériels en la



matière et on recense peu d'accords interprofessionnels. Par ailleurs, lorsque la relation porte sur la fourniture de produits sous marque de distributeur (MDD), la durée minimale de préavis est deux fois plus longue que celle qui serait applicable si le produit n'était pas fourni sous la marque de distributeur. Et lorsque la relation commerciale résulte d'une mise en concurrence par enchères à distance, la durée minimale de préavis est celle résultant du cas général lorsque la durée du préavis initial est de moins de 6 mois, et d'au moins un an dans les autres cas.

En pratique, la juste durée du préavis est appréciée au cas par cas par le juge. L'article L. 442-6-1, 5^e du Code de commerce ne pose qu'un seul critère d'appréciation du caractère raisonnable du préavis : celui de l'ancienneté de la relation. Cependant, en pratique, les tribunaux ont également tendance à tenir compte de la nature de la relation commerciale.

Notamment, un rapport de dépendance économique entre les partenaires ou une obligation d'exclusivité peuvent justifier un préavis plus long. Ceci explique qu'en la matière, il soit difficile de dégager des solutions générales. Ainsi, par exemple, pour une relation commerciale de 13 ans, certains juges ont pu considérer que 2 ans étaient suffisants alors que d'autres ont estimé suffisant un délai de préavis de 10 mois.

Attention : le préavis prévu dans le contrat peut être jugé insuffisant. Par exemple, dans le cas de la reconduction d'année en année d'un contrat prévoyant un délai de préavis d'un mois, la partie souhaitant ne plus renouveler le contrat ne devra pas se contenter de respecter ce préavis contractuel. Elle veillera à accorder à son cocontractant un préavis tenant compte de la durée globale de la relation commerciale, constituée de tous les contrats successifs.

Dans deux récentes décisions, la Cour de cassation a apporté d'importantes précisions s'agissant de la détermination du juste délai de préavis dans deux hypothèses particulières :

➤ celle de la rupture de relation intervenue après l'acquisition d'un fonds de commerce ;

➤ celle de relations commerciales avec plusieurs sociétés appartenant à un même groupe.

La première hypothèse est la suivante : l'acquéreur d'un fonds de commerce poursuit une relation commerciale initiée par le précédent propriétaire du fonds, puis décide de la rompre.

Dans ce cas, la question se pose de savoir si la durée du préavis à respecter doit tenir compte de la période antérieure au rachat du fonds. Auparavant, les tribunaux répondaient à cette question par l'affirmative. Mais dans un arrêt du 15 septembre 2015, la Cour de cassation a opéré un revirement. Pour elle, la durée du préavis doit tenir compte uniquement de la relation ayant uni l'acquéreur du fonds au partenaire, à l'exclusion de la durée de la relation entre ce partenaire et le précédent propriétaire du fonds.

Dans la seconde hypothèse, la Cour de cassation, dans un récent arrêt du 31 mars 2015, a précisé que la durée de préavis à respecter pour rompre une relation avec l'une des sociétés du groupe s'apprécie uniquement en considération de la durée de cette relation particulière et non par référence à la durée des autres relations.

Dans tous les cas, durant le préavis, la relation commerciale doit, sauf circonstances particulières, se poursuivre aux conditions antérieures. Ainsi, par exemple, si la partie subissant la rupture bénéficiait d'une exclusivité territoriale, l'auteur de la rupture devrait respecter cette exclusivité pendant toute la durée du préavis.

L'indemnisation du préjudice causé par la rupture brutale

Le préjudice indemnisable est avant tout celui de la marge qui n'a pas pu être réalisée par la victime de la rupture pendant la durée du préavis qui aurait dû lui être accordé.

L'auteur d'une rupture brutale d'une relation commerciale établie doit réparer le préjudice causé par la rupture brutale.

Important : par exception à la règle posée par



*l'article L. 442-6, I, 5^e du Code de commerce, la rupture brutale n'engage pas la responsabilité de son auteur **si elle se justifie par la faute grave de celui qui subit la rupture ou par un cas de force majeure**. A même été jugée non fautive la rupture brutale imputable à une situation de grave crise économique (ne serait-ce que du marché concerné par la relation commerciale).*

Ce préjudice est d'abord celui de la marge qui n'a pas pu être réalisée sur la durée du préavis qui n'a pas été accordé. C'est la **marge brute** qui est le plus souvent retenue mais une indemnisation sur la base de la marge nette a parfois été accordée. En revanche, l'indemnité demandée ne peut correspondre à la perte de chiffre d'affaires.

Dans une affaire récente (voir exemple ci-dessous), les juges ont rappelé que la victime de la rupture doit être indemnisée sur la base de la marge brute, tout en précisant qu'il s'agit de **la différence entre le chiffre d'affaires hors taxes qu'elle aurait réalisé durant le préavis qui aurait dû être accordé et les coûts hors taxes qu'elle n'a pas eu à supporter pendant cette même période**.

Il incombe à la victime de la rupture de justifier du montant des dommages et intérêts qu'elle réclame.

En pratique, le chiffrage du préjudice est souvent confié – et cela est d'ailleurs recommandé – à un cabinet d'expertise comptable qui est, dans ce cadre, chargé d'établir un rapport permettant de justifier du montant des dommages et intérêts réclamés.

Pour assurer toutes les chances de succès à l'action engagée par la victime de la rupture brutale, ce rapport devra précisément définir les éléments retenus pour calculer la perte de marge brute (ou de marge nette) ; le taux de marge retenu et, si la rupture n'affecte qu'une partie des activités de la victime de la rupture, le pourcentage de marge à prendre en compte.

Exemple : dans une affaire qui opposait un fabricant et un commissionnaire, les juges ont estimé que le premier aurait dû respecter un préavis d'un an, et non pas de 5 mois, pour rompre la relation

commerciale qu'il entretenait avec le second. Ils ont donc condamné le fabricant à indemniser le commissionnaire sur la base de la marge brute que ce dernier n'avait pas pu réaliser durant les 7 mois correspondant au préavis non exécuté, mais déduction faite des frais fixes qu'il n'avait pas eu à supporter du fait de la rupture pendant ces 7 mois.

Ainsi, les juges ont chiffré le préjudice à : 124 214 € (commissions non perçues pendant les 7 mois) - 71 039 € (économies de frais fixes pendant les 7 mois, en particulier frais de personnel et de loyer) = 53 175 €.

Outre la perte de marge, la victime de la rupture brutale peut également solliciter des dommages et intérêts pour :

- le préjudice moral ou la perte d'image causés par la brutalité de la rupture ;
- les charges de restructuration – et en particulier le coût des licenciements – générées par la brutalité de la rupture.

Et attention, pour être indemnisable, le préjudice doit être causé **par la brutalité de la rupture et non juste par la rupture elle-même**. Ainsi, notamment, pour être indemnisée du coût des licenciements économiques qu'elle a dû engager, la victime de la rupture ne peut se contenter de dire que ces licenciements sont la conséquence de la rupture de la relation commerciale ; elle doit démontrer en quoi ceux-ci sont dus au caractère brutal de la rupture.

À savoir : le niveau d'indemnisation de la partie ayant subi la rupture peut être amoindri s'il apparaît que celle-ci **a contribué à son préjudice**. Ce peut être le cas si, en ne cherchant pas à diversifier sa clientèle, alors qu'elle n'était liée par aucune obligation d'exclusivité, la victime de la rupture s'est placée dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de l'auteur de la rupture.

Outre les sanctions sollicitées par la victime de la rupture, l'auteur de la rupture peut également se voir condamner notamment à une amende civile, à la demande du ministère de l'Économie ou du ministère public.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Investir pour payer moins d'impôt sur le revenu

Un éventail assez large de dispositifs permettent aux contribuables de bénéficier d'une réduction ou d'un crédit d'impôt en contrepartie de dépenses réalisées ou d'investissements effectués dans des secteurs clés de l'économie tels que l'immobilier, les PME ou encore le cinéma. Voici un tour d'horizon des principaux dispositifs que vous pouvez utiliser pour réduire le montant de votre impôt sur le revenu en 2020 pour les dépenses que vous engagerez cette année.

Investir dans l'immobilier

L'investissement locatif est un moyen efficace pour se constituer un patrimoine tout en réduisant le montant de son impôt.

Différents dispositifs de défiscalisation s'offrent à vous dans le secteur de l'immobilier locatif. Mais disons-le tout de suite : avant de vous lancer, n'oubliez pas que vous achetez un bien immobilier, et non une réduction d'impôt. Ainsi, pour que votre investissement soit rentable, il vous faudra sélectionner votre bien avec soin, en tenant compte, notamment, de la situation géographique, du marché locatif, de la qualité de la construction et de l'espoir de plus-value. Sans oublier qu'un investissement locatif demande du temps : réalisation de travaux, recherche de locataires, déclarations fiscales...

Le dispositif Pinel

Si vous faites construire ou si vous achetez un logement neuf afin de le louer, vous pouvez, sous certaines conditions (plafond de loyers, ressources du locataire...), bénéficier du dispositif Pinel. Ce dernier ouvre droit à une réduction d'impôt sur le revenu. Le taux de cette réduction, calculée sur le prix de revient du logement (retenu dans la double limite de 5 500 € par m² de surface habitable et de 300 000 € pour 2 logements par an), varie

selon la durée de l'engagement de location que vous aurez choisie (12 % pour 6 ans, 18 % pour 9 ans ou 21 % pour 12 ans).

Mais attention, **ce dispositif est réservé aux communes dans lesquelles le manque de logements est le plus important**, c'est-à-dire celles situées dans les zones A, A bis et B1.

Le Pinel centre-ville

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le dispositif Pinel est élargi aux logements anciens situés dans des communes dont le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué (la liste des communes éligibles a été publiée dans un arrêté du 26 mars 2019).

En pratique, l'investisseur doit acquérir, **entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021**, un bien immobilier rénové ou à rénover. Sachant que ces travaux de rénovation, précisés par décret, doivent répondre à des exigences en matière de performance et de consommation énergétique (par exemple, la consommation conventionnelle d'énergie primaire du logement rénové, après travaux, doit être inférieure à 331 kWh/m²/an), être facturés par une entreprise et représenter au moins 25 % du coût total de l'opération immobilière.

À noter que la réduction d'impôt procurée par un tel investissement est calculée selon les mêmes modalités que celle du Pinel « classique ».

Le Censi-Bouvard

En tant que loueur en meublé non professionnel, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu au titre du dispositif Censi-Bouvard. Une réduction d'impôt 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 acquis).

Pour ouvrir droit à la réduction d'impôt, vous devez **acquérir un logement neuf ou réhabilité situé**



dans un établissement accueillant des personnes âgées, dépendantes ou handicapées ou une résidence avec services pour étudiants.

Ce dispositif, qui devait prendre fin au 31 décembre 2018, a été prorogé par les pouvoirs publics pour 3 années supplémentaires. Une prorogation justifiée par le fait que le Censi-Bouvard contribue à répondre à l'accroissement de la demande de logements dans des résidences avec services pour étudiants et pour personnes âgées ou handicapées.

Investir dans les entreprises

Une réduction d'impôt est accordée aux contribuables qui consacrent une partie de leur épargne au financement des entreprises.

Acquérir des parts de FCPI ou de FIP

Pour réduire la note fiscale, vous pouvez également investir dans des parts de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI) ou de fonds d'investissement de proximité (FIP). Ces fonds ont vocation à prendre des participations en capital de PME européennes, étant précisé qu'une partie de l'actif des FCPI est investie en titres de sociétés innovantes non cotées en Bourse, tandis qu'une partie de l'actif des FIP est investie dans des PME régionales. L'objectif pour l'investisseur étant de réaliser à terme une plus-value lors de la vente de ses parts (pas de distribution de revenus pendant la phase d'investissement). Ce type d'investissement permet de bénéficier d'avantages fiscaux non négligeables. En effet, les FCPI et les FIP ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu égale à 18 % du montant des versements, plafonnés à 12 000 € pour une personne seule et à 24 000 € pour un couple marié, à condition de conserver les parts du fonds pendant 5 ans.

Globalement, les parts de FCPI et de FIP doivent être considérées comme **un placement à long terme** (de 5 à 8 ans) pour pouvoir espérer réaliser une plus-value significative. Temps nécessaire à

l'entreprise pour se développer et faire apparaître les premiers résultats.

Souscrire au capital de certaines PME

Une réduction d'impôt peut être accordée au contribuable qui effectue, **jusqu'au 31 décembre 2019**, des versements au titre de la souscription au capital de certaines sociétés non cotées soumises à l'impôt sur les sociétés, à condition de conserver pendant 5 ans les titres reçus en échange de l'apport. Il est possible de réaliser ces versements directement au capital de la société ou indirectement, via une société holding. Cette souscription ouvre droit à une réduction d'impôt égale à **18 % des versements effectués au cours de l'année d'imposition**, retenus dans la limite annuelle de 50 000 € pour les contribuables imposés isolément et de 100 000 € pour les contribuables mariés ou liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) et soumis à une imposition commune.

Et encore...

Il existe de nombreuses solutions pour réduire le montant de son impôt. Mais le montant global des avantages fiscaux procurés par ces dispositifs est plafonné.

Il existe bien d'autres solutions de défiscalisation, et notamment des investissements plus sophistiqués tels que les investissements outre-mer ou encore le dispositif « Malraux ». Souvent performants, ces dispositifs doivent cependant être maniés avec précaution. D'autant plus que certains d'entre eux ne peuvent pas se cumuler.

À noter que le montant des avantages fiscaux accordés au titre de l'impôt sur le revenu est, en principe, **plafonné à 10 000 €**. Sachant qu'un plafond spécifique de 18 000 € s'applique aux réductions d'impôt en faveur des investissements outre-mer (y compris Pinel) et des souscriptions au capital de Sofica. En cas de dépassement, l'excédent de réduction ou de crédit d'impôt est définitivement perdu.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Fin de l'exonération fiscale et sociale des dons de matériels informatiques entièrement amortis

La loi de finances pour 2019 a supprimé l'exonération d'IR et de cotisations sociales de l'avantage en nature relatif aux dons de matériels informatiques entièrement amortis. L'administration fiscale vient d'intégrer cette nouveauté dans sa documentation (actualité BOFIP du 19 avril 2019).

Exonération jusqu'au 31 décembre 2018

Initialement, le 31° bis de l'article 81 du CGI permettait aux employeurs de faire don à leurs salariés de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation sans que cela ne constitue un avantage en nature imposable.

Jusqu'au 31 décembre 2018, ces dons étaient exonérés d'impôt sur le revenu et exclus de l'assiette de cotisations sociales dans la limite d'un prix de revient global pour les matériels informatiques et logiciels de 2 000 € par an par salarié.

Ce dispositif avait pour but de favoriser l'équipement des particuliers en matériel informatique et de développer l'accès à Internet du plus grand nombre.

Imposable à compter du 1^{er} janvier 2019

Compte tenu du taux d'équipement des ménages en matériel informatique, le Gouvernement a estimé que cette aide n'était plus justifiée. **L'article 30 de la loi de finances pour 2019 a supprimé cette exonération.**

Les remises gratuites de matériels informatiques et logiciels aux salariés, effectuées à compter du 1er janvier 2019, constitueront des avantages en nature soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Comme tous les autres avantages en nature, ces remises gratuites devront être mentionnées dans la DSN (déclaration sociale nominative). En conséquence, ces sommes seront désormais incluses dans le salaire net imposable et intégrées directement dans la déclaration des revenus de manière préimprimée dans la catégorie des traitements et salaires. Ces sommes devront apparaître dans la déclaration des revenus de 2019 qui sera à déposer en mai 2020. Selon les dispositions actuelles, la déclaration des revenus reste obligatoire même avec l'entrée en vigueur du prélèvement à la source.

TVA : QUEL DROIT À DÉDUCTION POUR UNE HOLDING ?

Une holding qui donne un immeuble en location à sa filiale peut, sous certaines conditions, récupérer la TVA supportée sur des frais relatifs à l'acquisition de nouvelles participations dans cette filiale.

Une holding avait pour objet la gestion de participations dans plusieurs filiales. Par ailleurs, elle donnait un immeuble en location à l'une d'entre elles. Dans le cadre d'une opération de restructuration, la holding avait acquis de nouvelles participations dans la filiale, locataire de l'immeuble. À cette occasion, elle avait engagé différents frais, pour lesquels elle avait supporté de la TVA, déduite en intégralité.

Un droit à déduction que l'administration fiscale avait remis en cause à l'issue d'une vérification de compatibilité au motif que la holding n'exerçait pas d'activité économique.

Mais le Conseil d'État vient d'invalider ce raisonnement, conformément à la position de la Cour de justice de l'Union européenne. Selon les juges, la location d'un immeuble par une holding à sa filiale caractérise une immixtion dans la gestion de cette dernière, constituant ainsi une activité économique, dès lors que cette prestation présente un caractère permanent, qu'elle est effectuée à titre onéreux et qu'elle est soumise à la TVA. Or tel était le cas en l'espèce. La holding pouvait donc récupérer la TVA supportée sur les frais qu'elle avait engagés pour acquérir de nouvelles participations dans ladite filiale.

À noter : à l'inverse, ce droit à déduction n'est pas admis pour l'acquisition de titres d'autres filiales dans la gestion desquelles la holding ne s'immisce pas.

LOCATION D'UNE PARTIE DE L'HABITATION PRINCIPALE : PUBLICATION DES PLAFONDS DE LOYER 2019

L'administration fiscale a récemment publié les limites d'exonération d'impôt pour la location d'une partie de la résidence du bailleur.

Les personnes qui louent ou sous-louent une partie de leur habitation principale peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu pour les produits issus de la location. Cette exonération s'applique lorsque les pièces sont meublées et constituent la résidence principale du locataire (ou temporaire pour un salarié saisonnier). Condition supplémentaire, le loyer perçu par le bailleur doit être fixé dans des limites raisonnables.

Pour apprécier ce caractère « raisonnable », l'administration fiscale a récemment communiqué les plafonds annuels de loyer à ne pas dépasser pour l'année 2019. Ces plafonds, établis par mètre carré de surface habitable, charges non comprises, s'élèvent à 187 € pour les locations ou sous-locations réalisées en Île-de-France, et à 138 € pour les locations ou sous-locations réalisées dans les autres régions.

DU NOUVEAU POUR LA VISITE D'EMBAUCHE DES APPRENTIS

La visite d'information et de prévention des apprentis peut être réalisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.

Les apprentis doivent bénéficier, dans les 2 mois qui suivent leur prise de poste dans l'entreprise ou avant



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

celle-ci s'ils sont mineurs, d'une visite d'information et de prévention réalisée par un médecin du travail. Une visite qu'il est parfois difficile d'organiser dans le délai imparti.

Aussi, pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite d'information et de prévention des apprentis, sauf pour ceux relevant de l'enseignement agricole, peut être effectuée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire. Il peut s'agir soit d'un médecin ayant conclu une convention avec le service de santé au travail dont dépend l'employeur soit, en l'absence de convention ou en cas d'indisponibilité de ce médecin, de tout médecin exerçant dans le secteur ambulatoire (par exemple, le médecin traitant de l'apprenti).

À savoir : *l'employeur peut recourir à un tel médecin si le service de santé au travail ne répond pas, dans les 8 jours, à sa demande d'organisation de la visite d'information et de prévention ou s'il l'informe que cette visite ne pourra pas se dérouler dans le délai exigé.*

Avant la visite d'information et de prévention, l'employeur doit adresser au médecin exerçant en secteur ambulatoire la fiche de poste de son apprenti ou tout document précisant les tâches qui lui sont confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées de son service de santé au travail. Il doit également transmettre à ce service les coordonnées du médecin qui réalise la visite.

Précision : *les honoraires du médecin exerçant en secteur ambulatoire sont pris en charge par le service de santé au travail de l'employeur à condition que ce dernier soit à jour de ses cotisations.*

MÉDIATION DU CRÉDIT : 2/3 DES DEMANDES ABOUTISSENT

Dans son dernier bilan pour l'année 2018, la médiation du crédit aux entreprises affiche un taux de médiations réussies de 65 %.

Gratuit, rapide et confidentiel, le dispositif de la médiation du crédit peut être sollicité par toute entreprise qui rencontre des difficultés de financement bancaire ou d'assurance-crédit. On y recourt via [son site Internet](#), qui conduit ensuite à un traitement au niveau de chaque département par l'un des 105 médiateurs, également directeurs de la Banque de France (ou des instituts d'émission en Outre-Mer).

Selon son bilan d'activité 2008-2018 récemment publié, la Médiation du crédit a ainsi permis, depuis sa mise en place en 2008, de maintenir dans leur activité plus de 23 000 entreprises et de sauvegarder près de 415 000 emplois. Pas moins de 6,8 milliards d'euros de crédit ont ainsi été débloqués en collaboration avec les banques, pour pallier, dans 70 % des cas, des problèmes de suppression de lignes de financement, principalement de court terme, ou de refus de crédit.

En 2018, plus de 2 000 entreprises ont fait appel aux services de la Médiation. Sachant que 80 % des dossiers ont concerné des TPE, du fait de leur plus grande fragilité financière et d'un accès moins facile au crédit que les PME. En termes d'encours de crédit, 60 % des dossiers ont porté sur des montants inférieurs à 50 000 € et 90 % n'ont pas dépassé 300 000 €. La Médiation relève également que 40 % des demandes ont émané du secteur des services, suivi par le commerce (25 %), la construction (15 %) et l'industrie (14 %).

	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, maternité, invalidité, décès	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 % ⁽⁷⁾
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 % ⁽⁸⁾
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁹⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
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 et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € du 01/01/2019 au 31/12/2019); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche 2** : de 1 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (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 s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) 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.
- (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (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.