

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**

AVRIL 2019

N° 631



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Conséquences économiques du mouvement des « gilets jaunes » : les aides aux entreprises

Entretiens professionnels des salariés : nouvelle procédure

Travailleurs non salariés : modulation possible des cotisations sociales

Mise à pied : l'écart temporaire de l'entreprise



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Autoliquidation de la TVA à l'importation : des modifications à venir

Prélèvement à la source : et si l'entreprise s'est trompée ?

Entrepreneurs individuels : limites de l'imputation des pertes sur les revenus

Revenus concernés par la taxe sur les salaires



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Vente d'un bien propre par un époux : qu'en est-il de la plus-value ?

Nue-propriété de parts sociales et statut d'associé

Conditions générales de vente : vos clients doivent les accepter

Dons par texto aux associations : c'est possible !

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 631 Avril 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 : avril 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 mars 2019 ou du 1^{er} trimestre 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2019 ou du 1^{er} trimestre 2019.

Déclaration annuelle des honoraires, commissions et courtages versés en 2018 déposée via la DSN.

• 5 avril 2019

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

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

• 11 avril 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 mars 2019.

• 15 avril 2019

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mars 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2019.

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



les salaires de mars 2019 versés au plus tard le 10 avril 2019.

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

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en mars 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 €, ou au cours du 1^{er} trimestre 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 24 avril 2019

Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2018 et régularisation des déductions opérées en 2018 sur la base du coefficient provisoire.

• 25 avril 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2019 versés entre le 21 et le 30 avril 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 mars 2019 versés entre le 11 et le 30 avril 2019.

• 30 avril 2019

Versement de régularisation, le cas échéant, de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

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

Entreprises bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine : envoi à l'Urssaf et à la Direccte de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre pour l'année 2018.

QUI LICENCIE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION ?

Nous sommes en phase de création d'une association qui emploiera des salariés. Au moment de rédiger les statuts, nous nous demandons qui serait amené à procéder à un licenciement le cas échéant : président ? conseil d'administration ? Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

La question de l'organe compétent pour licencier un salarié dans une association fait l'objet d'un abondant contentieux. Et, récemment, la Cour de cassation a été, une fois de plus, amenée à rappeler les règles applicables en la matière. Ainsi, une salariée, qui avait été licenciée par le président de l'association, prétendait que son licenciement aurait dû être prononcé par le conseil d'administration. Elle soutenait que ce dernier, qui, selon les statuts, avait le pouvoir de recruter les salariés, avait, en conséquence, celui de les licencier.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. En effet, elle a rappelé que, dans une association, le pouvoir d'engager une procédure de licenciement appartient à son président, sauf si les statuts accordent cette compétence à un autre organe tel que le conseil d'administration. Or, dans cette affaire, les statuts associatifs n'attribuaient le pouvoir de licencier ni au conseil d'administration, ni à un organe autre que le président. Le licenciement de la salariée, prononcé par le président de l'association, était donc valide. (*Cassation sociale, 7 novembre 2018, n° 17-18800*)

Donc, pour répondre à votre question, le pouvoir de licencier appartient au président de l'association, sauf disposition contraire des statuts.

REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UNE SA

Pendant les prochains mois, je ne pourrai pas participer aux réunions du conseil d'administration de notre société anonyme. Puis-je donner mandat à un autre administrateur pour qu'il m'y représente et vote à ma place ?

Oui, sauf si les statuts de la société l'interdisent, vous pouvez vous faire représenter au conseil d'administration par un autre administrateur.

Mais attention, un mandat ne vaut, en principe, que pour une seule séance du conseil d'administration. Autrement dit, vous devez donner un mandat, soit au même administrateur, soit à un administrateur différent d'une séance à une autre, pour chacune des réunions du conseil auxquelles vous ne pourrez pas participer. Si vous donniez un seul et même mandat pour plusieurs réunions du conseil d'administration, ce mandat pourrait être considéré comme n'étant pas valable. Du coup, la régularité des décisions prises lors de ces réunions pourrait être remise en cause car les administrateurs représentés sont pris en compte dans le calcul de la majorité requise pour l'adoption des décisions.

PREUVE DE L'EXISTENCE D'UN BAIL RURAL VERBAL

Depuis quelques années, je cultive une parcelle de terre que son propriétaire, qui vient malheureusement de décéder, avait laissée à ma disposition. Mais comme aucun bail n'avait été établi, ses enfants me demandent de ne plus exploiter cette parcelle. En ont-ils le droit ?

Pour pouvoir continuer à cultiver cette parcelle, vous devez démontrer l'existence d'un bail verbal. Cette preuve peut être apportée par tout moyen (témoignages...), le mieux étant de démontrer le paiement régulier d'un loyer. Sachez que, selon la loi, les baux conclus verbalement sont censés être consentis pour



9 ans. Si vous prouvez que vous êtes titulaire d'un bail, vous avez donc le droit d'occuper la parcelle jusqu'au bout des 9 ans, sans compter le droit au renouvellement du bail.

RETRAIT D'UNE PHOTOGRAPHIE D'UN SITE INTERNET

Afin de les mettre en valeur, nous avons récemment publié sur le site Internet de notre association la photographie de chacun de nos bénévoles. Or l'un d'entre eux nous demande de la retirer. Sommes-nous obligés de le faire sachant qu'il nous a autorisé à le photographier ?

Oui, vous devez la retirer ! En effet, vos bénévoles, mais aussi vos salariés, adhérents et usagers bénéficient d'un droit à l'image qui leur permet d'en refuser la diffusion. Et l'autorisation donnée pour être photographié ne vous permet pas de publier cette image. Il faut obtenir également la permission de diffuser leur photographie sur votre site. Et attention car si vous souhaitez utiliser ces photographies sur un autre support, par exemple, pour illustrer une publication papier, vous devrez de nouveau leur demander leur autorisation.

VOTE PAR CORRESPONDANCE DANS UNE ASSOCIATION

Cette année, pour élire les membres du conseil d'administration de notre association, nous souhaitons remplacer le vote en assemblée générale par un vote par correspondance. Mais nous avons un doute sur sa faisabilité dans la mesure où les statuts associatifs ne prévoient pas cette possibilité. Qu'en est-il exactement ?

Si vos statuts sont muets sur cette modalité de vote, vous ne pouvez pas l'organiser ! En effet, le vote par correspondance ne peut être utilisé dans le cadre d'une assemblée générale que si les statuts de l'association le prévoient. Le vote par correspondance organisé alors que les statuts de votre association ne l'autorisent pas encourt le risque d'être contesté et annulé en justice. Il vous faut donc modifier les statuts.

PRISE EN CHARGE DES DROITS DE DONATION PAR LE DONATEUR

Mes parents m'ont récemment fait donation d'une somme d'argent de 25 000 €. À cette occasion, ils ont également pris en charge les frais d'acte et les droits de donation. Cette prise en charge constitue-t-elle un avantage susceptible d'être fiscalisé ?

Non. L'administration fiscale considère, depuis de nombreuses années maintenant, que la prise en charge par le donateur, dans l'acte authentique, des frais et droits résultant d'une donation ne constitue pas une donation supplémentaire taxable. Toutefois, il est bon de souligner que cette tolérance fiscale ne joue que pour les droits de donation (donc entre personnes vivantes) et non pour les droits de succession (transmission après un décès). Ces derniers devant nécessairement être réglés, le cas échéant, par les héritiers ou les légataires.

CONTRATS AIDÉS ET CALCUL DES EFFECTIFS DE L'ASSOCIATION

Est-il exact que les salariés engagés en contrat aidé doivent désormais être pris en compte pour calculer l'effectif de notre association ?

Oui et non ! Pour calculer l'effectif de votre association, vous ne devez pas tenir compte des salariés recrutés dans le cadre de contrats d'accompagnement dans l'emploi. Mais il existe deux exceptions. Ainsi, ces salariés doivent être inclus dans l'effectif de votre association en matière de tarification des accidents du travail.

Et, depuis le 1^{er} janvier 2019, ils doivent aussi être pris en compte dans l'effectif pour apprécier si le seuil qui déclenche la mise en place, dans votre association, d'un comité économique et social est atteint (au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs).

Conséquences économiques du mouvement des « gilets jaunes » : les aides aux entreprises

Plusieurs aides peuvent être mobilisées par les entreprises qui rencontrent des difficultés financières suite aux manifestations des « gilets jaunes ».

Magasins désertés, routes bloquées, commerces vandalisés... le mouvement des « gilets jaunes » a fortement impacté les entreprises. À tel point que certaines d'entre elles doivent aujourd'hui faire face à des problèmes de trésorerie importants mettant en péril la continuité de leur activité. Aussi, plusieurs dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour les aider à franchir le cap.

Un report de paiement des cotisations sociales

Les employeurs ont la possibilité de solliciter, auprès de leur Urssaf, un report de paiement des cotisations sociales dues au titre des mois de janvier, février et mars 2019 ou, pour ceux qui ne sont pas mensualisés, au titre du 1^{er} trimestre 2019. Un report qui ne donnera lieu à aucune majoration ni pénalité de retard.

À noter : si les délais de paiement accordés aux employeurs ne sont pas respectés, une adaptation de l'étalement des sommes à régler pourra leur être proposée par l'Urssaf.

De son côté, la Mutualité sociale agricole (MSA) peut mettre en place un échéancier de paiement des cotisations sociales personnelles pour les exploitants agricoles et des cotisations sociales patronales pour les employeurs agricoles. Et ce, pour les cotisations sociales dues pour la période allant du 1^{er} novembre 2018 au 31 mars 2019 (ou du 4^e trimestre 2018 et du 1^{er} trimestre 2019 pour les cotisants non mensualisés). Pour bénéficier de cette mesure, les exploitants et employeurs agricoles doivent en faire la demande, par écrit, auprès

de la MSA. Là encore, aucune majoration ni pénalité ne sera appliquée. De même, un dispositif de report de paiement des cotisations sociales personnelles des travailleurs non salariés est proposé par la Sécurité sociale pour les indépendants.

Important : les entreprises qui rencontrent des difficultés financières sérieuses peuvent se voir accorder des délais de paiement pour leurs dettes sociales (cotisations patronales) et fiscales par la Commission des chefs de services financiers (CCSF) de leur département. Une demande par courrier devant être adressée au secrétariat de la commission.

Une aide pour maintenir l'emploi des salariés

Selon le ministre du Travail, 58 000 salariés se sont trouvés en situation de chômage partiel durant le mouvement des « gilets jaunes », pour un total de « 4 millions d'heures de travail potentiel perdues ».

Pour aider les employeurs à maintenir l'emploi de ces salariés, une demande d'activité partielle peut être transmise à la Direccte. Les employeurs peuvent ainsi percevoir une allocation égale, pour une entreprise comptant jusqu'à 250 salariés, à 7,74 € par heure non travaillée. À condition toutefois qu'ils versent aux salariés concernés 70 % de leur rémunération brute horaire.

Un remboursement anticipé des crédits d'impôt

Pour les entreprises qui en feront la demande, la Direction départementale des finances publiques (DDFIP) traitera, de manière accélérée, les remboursements de crédits de taxe sur la valeur



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ajoutée (TVA) et de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

En complément : d'autres dispositifs ont été instaurés en faveur des entreprises qui ont des difficultés financières. Elles peuvent ainsi faire

appel à la médiation du crédit en cas de litige avec leur banque, solliciter l'obtention ou le maintien d'un crédit avec l'aide de Bpifrance ou encore recourir à la Médiation des entreprises pour tout différend avec un client ou un fournisseur.

Entretiens professionnels des salariés : nouvelle procédure

Vos obligations liées à la mise en œuvre des entretiens professionnels ont changé au 1^{er} janvier 2019.

Chacun de vos salariés doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Et, tous les 6 ans, cet entretien doit faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Des entretiens dont les conditions de mise en place et de déroulement ont été aménagées pour les rendre plus flexibles et plus efficaces. Quelles sont désormais vos obligations ?

Précision : ces nouvelles mesures s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2019.

Quant aux entretiens périodiques

Si le Code du travail vous impose d'organiser un entretien professionnel tous les 2 ans pour chaque salarié, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut, à présent, fixer une périodicité différente.

Par ailleurs, l'entretien professionnel, qui doit nécessairement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue absence (congé de maternité, congé de proche aidant, congé parental d'éducation, arrêt longue maladie...), peut désormais être anticipé. Il peut donc, à la demande du salarié, être organisé avant sa reprise du travail.

Quant au contenu de l'entretien, il a été étoffé. En

effet, vous devez toujours délivrer des informations à vos salariés sur la validation des acquis de l'expérience, mais aussi, aujourd'hui, sur l'activation de leur compte personnel de formation, sur les abondements que vous êtes en mesure d'effectuer sur ce compte ainsi que sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

À noter : le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permettant de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'établir un projet d'évolution professionnelle. Cet accompagnement est réalisé par des conseillers de Pôle emploi, des missions locales, de l'Apec, etc.

Quant à l'état des lieux du parcours professionnel

L'état des lieux du parcours professionnel de vos salariés doit être réalisé tous les 6 ans. Il permet de vérifier que chacun d'entre eux a bien bénéficié des entretiens professionnels périodiques et d'apprécier s'ils ont suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Et attention, car les employeurs d'au moins 50 salariés qui ne respectent pas leurs obligations doivent, en contrepartie, abonder le compte personnel de formation de leurs salariés d'un montant de 3 000 €. C'est le cas, depuis le 1^{er} janvier 2019, lorsque ceux-ci n'ont pas bénéficié de tous les entretiens obli-



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

gatoires et qu'ils n'ont pas suivi au moins une formation autre que celles qui sont obligatoires pour occuper leur poste de travail.

Là encore, un accord d'entreprise (ou, à défaut, un accord de branche) peut prévoir d'autres modalités

d'appréciation du parcours professionnel des salariés ainsi qu'un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formations. Mais il ne peut pas revenir sur la périodicité de l'état des lieux du parcours professionnel.

Travailleurs non salariés : modulation possible des cotisations sociales

Les travailleurs indépendants peuvent faire varier le montant de leurs cotisations sociales personnelles au mois le mois.

Le montant des cotisations sociales personnelles dû par les travailleurs indépendants est d'abord calculé sur le revenu gagné 2 ans auparavant. Il est ensuite ajusté lorsque le revenu perçu l'année précédente est connu par l'organisme de recouvrement avant d'être définitivement régularisé l'année qui suit.

Ainsi, les cotisations payées par le travailleur non salarié dans les premiers mois de l'année 2019 sont déterminées sur la base du revenu qu'il a perçu en 2017. En juin 2019, le travailleur non salarié, via la déclaration sociale des indépendants, transmettra son revenu définitif de l'année 2018 à son organisme de recouvrement. Ce dernier régularisera définitivement le montant des cotisations dues au titre de l'année 2018 et ajustera les cotisations provisionnelles dues au titre de 2019.

Afin de réduire ce décalage temporel de 2 ans entre la perception des revenus par les travailleurs indépendants et le paiement des cotisations correspondantes, ces derniers peuvent, à titre expérimental, moduler le montant de leurs cotisations

selon leur revenu. Autrement dit, ils ont la possibilité de faire varier, à la hausse ou à la baisse, le montant mensuel de leurs cotisations.

À noter : cette expérimentation, prévue uniquement pour l'année 2019, ne concerne pas les conjoints collaborateurs, les professionnels libéraux relevant de la CNAVPL, les avocats, les exploitants agricoles, les micro-entrepreneurs ainsi que les indépendants ayant créé leur activité en 2018 ou 2019.

En pratique, le travailleur non salarié intéressé par cette expérimentation doit s'inscrire auprès de son organisme de recouvrement. Ensuite, entre le 1^{er} et le 22 de chaque mois, il lui transmet différentes informations, dont le montant de son chiffre d'affaires. Ceci permet à l'organisme de recouvrement de calculer le montant mensuel des cotisations que le travailleur indépendant doit payer au plus tard le 22 du même mois. Si aucune déclaration n'est faite, le montant à payer est identique à celui du mois précédent.

Attention : seules certaines Urssaf participent à cette expérimentation.

Mise à pied : l'écart temporaire de l'entreprise

La mise à pied, notifiée par l'employeur, permet de suspendre l'exécution du contrat de travail d'un salarié ayant commis une faute

lourde ou grave. Selon qu'elle soit conservatoire ou disciplinaire, la mise à pied ne prévoit pas la même procédure.



Définitions

On distingue la mise à pied conservatoire, qui n'est pas considérée comme une sanction, de la mise à pied disciplinaire, qui constitue une véritable sanction disciplinaire.

Une mise à pied conservatoire

- Elle ne peut être justifiée que par une faute grave, est nécessairement à durée indéterminée, quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur.
- Elle n'a pas le caractère de sanction disciplinaire.

Une mise à pied disciplinaire

- Elle est décidée pour une période déterminée et n'a pas une nature conservatoire.
- Elle constitue une véritable sanction disciplinaire.

Mise à pied disciplinaire

La mise à pied prononcée à titre disciplinaire autorise l'employeur à éloigner le salarié de l'entreprise pour une durée déterminée et à suspendre l'exécution du contrat de travail.

C'est une sanction

Cette décision s'impose au salarié. Celui-ci ne pourrait prétendre à aucune rémunération s'il se présentait dans l'entreprise et offrait d'accomplir la prestation de travail prévue au contrat .

Comme il s'agit d'une sanction, l'employeur qui prononce une mise à pied disciplinaire doit respecter les règles relatives à la procédure disciplinaire.

Un juge prud'homal éventuellement saisi peut vérifier que cette sanction n'est pas discriminatoire ou n'est pas disproportionnée avec les faits reprochés au salarié.

L'inexécution régulière et temporaire de la prestation de travail en raison d'une mise à pied **dispense l'employeur de rémunérer les journées non travaillées.**

C'est une sanction à durée déterminée

La durée n'a pas à être prévue par le règlement intérieur, mais ce dernier peut néanmoins attribuer

une durée maximale à la mise à pied.

La durée est en générale plutôt courte (quelques jours seulement).

L'employeur doit informer le salarié de la durée de la mise à pied en lui notifiant par lettre la sanction.

Mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire est une mesure préventive par lequel l'employeur met provisoirement à pied un salarié en le dispensant de travailler et en suspendant son contrat. **C'est une mesure prise généralement lorsqu'un licenciement est envisagé.**

Concrètement le salarié est obligé de quitter son poste. C'est la sortie « à l'américaine » ; le salarié se voit remettre concomitamment sa mise à pied conservatoire et sa convocation à l'entretien préalable.

En théorie, cette mesure a pour objet de prévenir les situations de danger et de désordre pouvant résulter du maintien du salarié fautif dans l'entreprise. Toutefois l'employeur n'est pas tenu de prendre cette mesure facultative avant de licencier un salarié pour faute grave.

La durée de la mise à pied conservatoire est en général indéterminée dans la mesure où elle s'applique dans l'attente du prononcé de la sanction (du licenciement).

Lorsque le licenciement intervient pour faute grave ou lourde, l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié le temps durant lequel le salarié a été mis à pied à titre conservatoire.

En revanche en cas de licenciement pour faute simple (cause réelle et sérieuse), l'employeur doit verser au salarié la rémunération correspondant à la période de mise à pied.

À savoir : la mise à pied conservatoire peut revêtir un caractère vexatoire causant au salarié un préjudice moral donnant lieu à réparation.

En pratique, le salarié saisira le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement et sollicitera le paiement des jours non travaillés pendant sa mise à pied conservatoire et des dommages et intérêts pour préjudice moral.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BRIEF

Autoliquidation de la TVA à l'importation : des modifications à venir

Les conditions pour qu'une entreprise puisse être autorisée à autoliquider la TVA à l'importation sont modifiées à partir de 2020.

Pour éviter le décaissement de la TVA due sur ses importations, une entreprise peut opter pour l'autoliquidation. **Cela signifie qu'elle déclare et déduit cette TVA sur une même déclaration.** Ce mécanisme suppose toutefois une autorisation du service des douanes. Une autorisation qui n'est accordée qu'aux opérateurs économiques agréés (OEA) et aux entreprises remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- avoir effectué au moins 4 importations au sein de l'Union européenne au cours des 12 mois précédant la demande ;
- disposer d'un système de gestion des écritures douanières et fiscales permettant le suivi des opérations d'importation ;
- justifier d'une absence d'infractions graves ou répétées aux dispositions douanières et fiscales ;
- justifier d'une solvabilité financière leur permettant de s'acquitter de leurs engagements au cours des 12 derniers mois précédant la demande.

Des conditions d'application que la dernière loi de finances modifie à compter de 2020.

Ainsi, les entreprises ayant au moins 12 mois d'existence, même si elles n'ont pas réalisé au moins 4 importations au cours des 12 mois précédant la demande, pourront demander à bénéficier du dispositif d'autoliquidation de la TVA due à l'importation dès lors qu'elles remplissent les autres conditions. En d'autres termes, la première condition précitée est assouplie en n'étant exigée que des entreprises ayant moins d'1 an d'existence.

À l'inverse, la condition tenant à l'absence d'infractions graves ou répétées aux dispositions douanières et fiscales est renforcée puisqu'elle devra également être respectée par le dirigeant de l'entreprise sollicitant la demande d'autorisation à autoliquider.

À savoir : actuellement, la TVA autoliquidée doit être mentionnée sur la déclaration CA3 mensuelle (ou trimestrielle) se rapportant au mois (ou au trimestre) de « mise à la consommation ». À partir de 2020, les redevables mensuels disposeront d'un délai supplémentaire d'un mois pour déclarer les opérations d'importation autoliquidées pour lesquelles ils peuvent démontrer qu'ils ne sont pas en possession de la déclaration d'importation les désignant comme destinataires réels.

Prélèvement à la source : et si l'entreprise s'est trompée ?

Votre entreprise fait une erreur sur le taux de prélèvement à la source appliqué aux salaires de 2 de ses employés : elle a inversé les taux applicables à chacun. Peut-elle régulariser cette erreur ?

Régularisation du prélèvement à la source : par qui et pour quels motifs ?

Avec la mise en place prélèvement à la source (PAS) en janvier 2019, l'entreprise est devenue le collecteur de l'impôt sur le revenu pour le compte



de l'administration fiscale, sans être pour autant mise au courant de la situation fiscale de ses salariés. Il ne lui est communiqué que le taux de la retenue à la source qu'elle doit appliquer aux salaires versés aux collaborateurs.

Tous les mois, l'entreprise doit donc déclarer à l'administration les informations relatives au PAS par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN) ou dans la déclaration « PASRAU » (Prélèvement à la source pour les revenus autres – indemnités journalières par exemple).

La question est posée de savoir ce qu'il se passe si une erreur est commise. Et dans cette hypothèse, l'entreprise pourra, sous conditions, procéder à une régularisation.

Mais il ne peut y avoir de régularisation que pour les erreurs portant :

- ✓ soit sur le **taux de prélèvement appliqué**, par exemple parce que l'entreprise a appliqué un taux différent de celui que lui a transmis l'administration fiscale ;
- ✓ soit sur le **calcul des sommes** sur lesquelles est appliquée la retenue à la source (on parle de « l'assiette du prélèvement »).

En conséquence, **aucune régularisation ne sera possible si la retenue appliquée par l'entreprise est conforme aux informations dont elle disposait** : si un salarié n'est pas satisfait du taux de prélèvement qui lui est appliqué par l'administration fiscale, il ne pourra pas demander à l'entreprise de le modifier. Il devra contacter directement l'administration.

Régularisation du prélèvement à la source : comment ?

Cette régularisation doit être faite dans la DSN (ou dans la déclaration PASRAU) au cours d'un mois de la même année civile que celle au titre de laquelle l'erreur a été commise.

En clair, si l'entreprise a commis une erreur,

par exemple en mars de l'année N, elle pourra la régulariser au plus tard dans la déclaration relative aux revenus versés en décembre de l'année N déposée en janvier N+1.

Par tolérance, l'administration fiscale admet que la régularisation intervienne au plus tard dans la déclaration relative aux revenus versés en janvier de l'année N+1 déposée en février N+1.

La régularisation effectuée doit apparaître distinctement dans la DSN (ou dans la déclaration PASRAU) : elle devra figurer dans le bloc « régularisation ».

- En cas d'erreur de taux, l'entreprise devra appliquer le taux régularisé à la rémunération nette fiscale qu'elle a initialement déclarée le mois de l'erreur. Pour information, le taux régularisé correspond à la différence entre le taux qui aurait dû être appliqué en l'absence d'erreur, et le taux qui a effectivement été appliqué.
- En cas d'erreur portant sur l'assiette du prélèvement, l'entreprise devra appliquer le taux utilisé le mois de l'erreur à la rémunération nette fiscale régularisée : la rémunération nette fiscale régularisée correspond à la différence entre la rémunération qui aurait dû être versée en l'absence d'erreur et la rémunération effectivement versée.
- Si l'erreur porte à la fois sur le taux et sur la base de calcul du prélèvement, l'entreprise devra remplir 2 blocs de « régularisation » : un pour chaque erreur.

Notez que si l'entreprise n'a pas régularisé les erreurs commises dans le délai imparti, deux cas de figure peuvent se présenter :

- si l'erreur porte sur le taux de prélèvement, c'est l'administration qui régularisera, automatiquement, lors de la liquidation du solde de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- si l'erreur porte sur la base de calcul du prélèvement, c'est le salarié qui devra la régulariser lors du dépôt de sa déclaration sur le revenu ou, le cas échéant, en déposant une déclaration rectificative ou une réclamation.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Si l'erreur débouche sur un excédent de retenue à la source ?

En principe, si l'erreur commise par l'entreprise a débouché sur un excédent de retenue à la source, cet excédent sera imputé sur le montant du prélèvement dû par l'entreprise pour le mois au titre duquel la déclaration de régularisation a été souscrite.

L'entreprise devra, le cas échéant, rembourser le salarié prélevé à tort.

Si l'excédent de retenue est supérieur au montant du prélèvement dû par l'entreprise au titre de l'ensemble des revenus pour lesquels il pratique le PAS, elle pourra demander le remboursement de la somme n'ayant pas pu être imputée à l'administration.

Cette demande de remboursement doit être déposée par voie de réclamation au plus tard le dernier jour du mois de février de l'année suivant celle au cours de laquelle les revenus concernés par l'erreur ont été versés.

Cas particulier des « trop versés » de revenus

Il peut arriver qu'une entreprise qui verse, par exemple, une prime exceptionnelle à l'un de ses employés, applique la retenue à la source correspondante, et se rende compte, quelques mois plus tard, qu'elle a commis une erreur et qu'elle n'aurait jamais dû verser cette somme.

Si l'entreprise régularise cette erreur par le biais d'une compensation, c'est-à-dire en se rembour-

sant d'une somme qui n'aurait pas dû être payée sur le salaire dû postérieurement à cette erreur, elle devra appliquer ce même mécanisme de compensation pour le calcul de la retenue à la source.

Exemple : un salarié perçoit un salaire net de 2 500 € et se voit appliquer une retenue à la source au taux de 8 % pour toute l'année. En mars, son entreprise lui verse une prime exceptionnelle de 500 €. En octobre, l'entreprise s'aperçoit qu'elle n'aurait pas dû verser cette prime et doit donc régulariser la retenue à la source effectuée en mars. Pour cela, la retenue du mois d'octobre se calculera de la façon suivante $((2\ 500 - 500) \times 8\ %) = 160\ €$.

Si l'entreprise n'a pas la possibilité d'appliquer le mécanisme de la compensation pour récupérer les sommes indûment versées (par exemple parce que le salarié ne fait plus partie de l'entreprise), elle ne pourra pas non plus l'utiliser pour régulariser les retenues à la source erronées.

Dans cette situation, l'administration fiscale admet que l'entreprise récupère directement auprès de l'administration fiscale le trop versé de retenue à la source et ce, sans attendre le remboursement effectif des sommes indûment versées au salarié.

Toutefois, elle devra être en mesure de prouver à l'administration qu'elle a mis en œuvre toutes les mesures lui permettant de récupérer les sommes en question auprès du salarié.

La récupération des trop versés de retenue à la source ne peut intervenir que dans la limite de la prescription attachée à la rémunération indûment versée (3 ans pour les salaires).

Entrepreneurs individuels : limites de l'imputation des pertes sur les revenus

Pour le calcul de son impôt sur le revenu, un entrepreneur individuel a déduit de son revenu global les déficits constatés dans le cadre de

son activité. Une erreur, selon l'administration, pour qui cette possibilité d'imputation est réservée aux dirigeants qui participent « réal-



lement » à l'activité de leur entreprise...

Le dirigeant d'une entreprise individuelle, soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), fait l'objet d'un contrôle fiscal à l'issue duquel l'administration refuse qu'il déduise de son revenu global les pertes constatées dans le cadre de son activité. Elle rehausse donc en conséquence le montant de son impôt sur le revenu.

Rappel : dès lors qu'une entreprise individuelle constate un déficit, ce dernier s'impute sur le revenu global de l'entrepreneur pour le calcul de son impôt personnel. Ce n'est toutefois pas sans conditions, comme le rappelle ici l'administration. Et, notamment, le dirigeant doit être actif dans la gestion de l'activité de l'entreprise.

Mais, dans cette affaire, le dirigeant considère qu'elle commet une erreur : il participe personnellement à la gestion de son entreprise, puisqu'il

s'occupe notamment de tout ce qui touche à la gestion du personnel. Or, dès lors qu'un dirigeant participe de façon personnelle, continue et directe à l'activité de son entreprise, il est en droit d'imputer les déficits constatés sur son revenu global.

Sauf qu'il ne participe ni à la gestion financière et comptable, ni à la gestion administrative de son entreprise, rappelle à son tour l'administration, pour qui la seule participation à la gestion du personnel est insuffisante.

Mais pas pour le juge : la possibilité d'imputer le déficit de l'activité professionnelle sur le revenu global est ouverte aux dirigeants qui participent à la gestion de leur entreprise, quel qu'en soit le domaine.

Toutefois, si l'argumentaire développé par l'administration ne suffit pas à le convaincre, le juge maintient tout de même le redressement fiscal, considérant qu'ici, la participation du dirigeant à la gestion du personnel n'a qu'un caractère épisodique et non continu.

Revenus concernés par la taxe sur les salaires

L'administration fiscale vient d'apporter des précisions sur les revenus exclus de la base de calcul de la taxe sur les salaires.

La taxe sur les salaires est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA ou qui ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires l'année précédant celle du paiement des rémunérations. Sont notamment concernées les entreprises qui exercent une activité financière (gestion de participations, par exemple). Son assiette est, en principe, alignée sur celle de la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus d'activité (salaires et assimilés).

Rappel : les rémunérations des dirigeants de société qui sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale entrent dans l'assiette de la taxe sur les salaires, qu'ils soient mentionnés à l'article L 311-3 du Code de la Sécurité sociale (gérants minoritaires de SARL, présidents de SAS ou du conseil d'administration d'une SA...) ou qu'ils y soient assimilés, tels les membres du directoire.

Toutefois, les sommes correspondant aux prestations de Sécurité sociale versées par l'entremise de l'employeur ne sont pas prises en compte. Ce que vient de confirmer l'administration fiscale. À ce titre, elle précise que les revenus de remplacement, c'est-à-dire les sommes visant à compenser la perte de revenu d'activité, bien qu'assujettis à la CSG, sont exclus de la base de calcul de la taxe sur les salaires. Il en va ainsi, en particulier, des indemnités temporaires servies en cas d'accident du travail et des indemnités journalières versées en cas de maladie.

Précision : certaines sommes sont spécifiquement exonérées de taxe sur les salaires, et ne doivent donc pas être comprises dans sa base de calcul, même si elles sont soumises à la CSG. Tel est le cas, par exemple, des rémunérations versées aux salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Vente d'un bien propre par un époux : qu'en est-il de la plus-value ?

Le prix de la vente d'un bien appartenant en propre à l'un des époux est lui-même un bien propre, y compris la plus-value réalisée à cette occasion.

Lorsqu'une personne mariée vend un bien qui lui appartient en propre, le prix de vente de ce bien est lui-même un bien propre. Et les juges viennent de rappeler qu'il en est de même de la plus-value réalisée à l'occasion de la vente.

Dans cette affaire, lors de leur divorce, deux époux mariés sous le régime de la communauté étaient en désaccord sur le sort de la plus-value qui avait été réalisée à l'occasion de la vente par l'un d'eux (en l'occurrence le mari), pendant le mariage, d'un bien immobilier qui lui appartenait en propre. Invoquant la règle selon laquelle les fruits et revenus des biens propres tombent dans la communauté, l'épouse considérait que cette plus-value devait être comptabilisée dans l'actif de la

communauté et qu'elle avait donc droit d'en récupérer la moitié. De son côté, le mari estimait le contraire.

Les juges ont donné raison à ce dernier. Pour eux, dans la mesure où le prix de vente « qui remplace le bien propre vendu » est lui-même un bien propre, la plus-value, due à l'évolution du marché ou à l'érosion monétaire, résultant de cette vente ne peut en aucun cas être considérée comme un fruit ou un revenu entrant dans la communauté.

Précision : cette solution s'applique quelle que soit la cause de la plus-value : évolution du marché, érosion monétaire, mais aussi amélioration du bien grâce aux travaux effectués ou financés par les époux. Sachant que, dans ce dernier cas, si les travaux ont été financés par des deniers communs, l'époux propriétaire du bien devra indemniser la communauté (on parle de « récompense »).

Nue-propiété de parts sociales et statut d'associé

En sa qualité d'associé, le nu-propiétaire indivis de parts sociales dispose du droit de demander la désignation d'un administrateur provisoire.

Comme tous les autres biens, les parts ou les actions de société peuvent être démembrées en usufruit d'un côté et nue-propiété de l'autre. Cette situation est fréquente à la suite d'une succession par exemple, ou d'une donation consentie avec réserve d'usufruit. Dans ce cas, deux personnes, l'usufruitier et le nu-propiétaire, ont des droits différents sur les mêmes titres.

Sachant que c'est le nu-propiétaire qui a la qualité d'associé. Les juges ont eu l'occasion de réaffirmer ce principe dans une affaire récente.

Ainsi, à la suite du décès d'un associé d'une société civile immobilière (SCI), son épouse avait hérité de l'usufruit des parts sociales détenues par ce dernier tandis que ses trois enfants avaient recueilli la nue-propiété, en indivision, de ces mêmes parts. Quelque temps plus tard, lors d'une assemblée générale, l'un des enfants nus-propiétaires avait été nommé gérant de la société. Or, n'ayant pas été informé de la tenue de cette assemblée, l'un des deux autres nus-propiétaires avait demandé en justice la désignation d'un administrateur provisoire pour qu'il convoque une nouvelle assemblée générale chargée de désigner le gérant. Le nu-propiétaire gérant s'était alors opposé à cette demande.



Mais l'intéressé a obtenu satisfaction car en tant que nu-proprétaire, même indivis, il avait la qualité d'associé. Il pouvait donc valablement demander la

désignation d'un administrateur provisoire.

Précision : *chacun des nus-proprétaires indivis a la qualité d'associé.*

Conditions générales de vente : vos clients doivent les accepter

Lorsqu'elles figurent au verso des factures, les conditions générales de vente d'une entreprise sont-elles opposables au client ?

Tout vendeur professionnel, qu'il soit producteur, prestataire de services, grossiste ou importateur doit, en principe, disposer de conditions générales de vente (CGV). Ces dernières contiennent un ensemble de clauses qui visent à encadrer les relations contractuelles entre lui et ses clients.

Rappel de la loi

La loi impose expressément au vendeur professionnel de communiquer ses conditions générales de vente à tout acheteur de produits ou tout demandeur de prestations de services qui en fait la demande pour une activité professionnelle.

En cas de litige avec un client, le vendeur doit être en mesure de prouver que ses CGV ont été portées à sa connaissance et qu'il en a accepté le contenu. En pratique, les CGV sont habituellement reproduites sur les documents commerciaux de l'entreprise (prospectus publicitaires, devis, bons de commande, factures...). **Sachant toutefois qu'il est déconseillé de les inscrire sur les factures car, par définition, ces dernières sont établies après la commande alors que l'information du client sur les CGV doit intervenir avant.** Dans ce cas, un client pourrait donc être en droit de soutenir qu'il n'en avait pas eu connaissance au moment où il a fait affaire avec le vendeur.

Les CGV au verso des factures

C'est ce qui est arrivé dans une affaire récente. Une société avait conclu un contrat de distribution de ses produits avec une autre société. Lorsque, 8 ans plus tard, ce contrat avait été rompu, la société avait agi en justice contre le distributeur en vue d'obtenir le paiement de factures impayées. L'action ayant été portée devant le tribunal indiqué dans les CGV de la société. Or le distributeur avait estimé que cette action était irrecevable car intentée devant un tribunal incompétent. En effet, selon lui, les CGV lui étaient inopposables puisqu'il n'en avait jamais eu connaissance et a fortiori ne les avait pas acceptées.

Mais au contraire, les juges, qui ont constaté que les CGV avaient figuré au verso de 120 factures transmises par la société au distributeur pendant les 8 années de leur relation d'affaires, ont estimé que ce dernier les avait tacitement acceptées. Et donc que la clause des CGV désignant le tribunal compétent en cas de litige lui était bel et bien opposable.

Recommandation : *il convient de recueillir clairement l'accord du client sur les CGV avant qu'il ne passe commande. La meilleure solution consiste à faire figurer, de manière nette, apparente et lisible, les CGV sur le devis et/ou sur les bons de commande et de faire signer par les clients une clause selon laquelle ils reconnaissent en avoir pris connaissance et les avoir acceptées sans réserve.*



Dons par texto aux associations : c'est possible !

Les associations peuvent mobiliser de nouveaux donateurs grâce au don par SMS.

Les associations faisant appel public à la générosité afin de soutenir une cause scientifique, sociale, familiale, humanitaire, philanthropique, éducative, sportive, culturelle ou concourant à la défense de l'environnement peuvent, pour favoriser les micro-dons, mettre en place des campagnes de dons par SMS.

Un numéro à 5 chiffres

L'association doit d'abord réserver auprès de l'Association française du multimédia mobile (www.afmm.fr) un numéro spécial à 5 chiffres appelé « numéro court ». Une démarche qui coûte à l'association 700 € HT de frais de dossier et 300 € HT de redevance annuelle.

Sous peine de perdre son numéro court, l'association doit ensuite, dans les 3 mois suivant la date de réservation, souscrire, auprès d'opérateurs téléphoniques, un contrat permettant son attribution et son activation. Le service de don par SMS étant proposé uniquement par Bouygues Telecom, Orange et SFR.

Enfin, il ne reste plus à l'association qu'à communiquer au public son numéro court par des campagnes à la radio ou à la télévision, par voie d'affichage ou encore dans la presse.

À savoir : l'association qui sollicite des dons par SMS doit effectuer une déclaration préalable d'appel à la générosité publique auprès de la préfecture de son département et fournir une copie du récépissé de cette déclaration à l'Association française du multimédia mobile.

Comment ça marche ?

Le donateur envoie, au numéro diffusé par l'association, un SMS qui mentionne, dans le corps du texte, le montant de son don (par exemple, don5 pour un don de 5 €). Il reçoit ensuite, par SMS également, une confirmation de ce paiement. Le don est alors ajouté sur sa facture de téléphone ou déduit de son compte prépayé et l'opérateur téléphonique effectue le paiement à l'association.

Les opérateurs téléphoniques limitent le montant de chaque don par texto et celui de leur cumul mensuel. Par exemple, le service de don par SMS lancé par SFR limite chaque don à 10 € maximum pour un cumul mensuel de 20 € par association et par abonné.

Les associations peuvent envoyer des reçus fiscaux suite à un don par SMS. Pour cela, elles doivent collecter les informations nécessaires auprès du donateur. Concrètement, le SMS confirmant le paiement du don peut contenir un lien vers un formulaire permettant au donateur de transmettre ses coordonnées.



DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES : UN BILAN 2018 EN DEMI-TEINTE

Avec environ 54 600 défaillances d'entreprises en France, le nombre des procédures a, à peine, reculé en 2018 par rapport à 2017.

Dans son bilan 2018 des défaillances et sauvegardes d'entreprises en France, Altares (spécialisée dans la collecte, le traitement et la mise à disposition d'informations sur et pour les entreprises) déplore que « la dynamique de reflux des défaillances d'entreprises ait été freinée en 2018. » En effet, si l'on pouvait se réjouir en 2017 d'une baisse de 4,6 % des défaillances (c'est-à-dire des redressements, liquidations judiciaires ou procédures de sauvegarde) par rapport à 2016, 54 627 défaillances ont été recensées en 2018, soit à peine 1 % de moins qu'en 2017.

Dans le détail, redressements (16 359) et liquidations (37 214) judiciaires concentrent toujours 98 % de l'ensemble des procédures. En ajoutant les sauvegardes (1 054), ce sont un total de **54 627 procédures** qui ont été ouvertes en 2018, contre 55 175 en 2017. Le nombre d'emplois directs menacés s'est, quant à lui, élevé à 171 000, augmentant ainsi de 2,7 % par rapport à 2017 (166 500 emplois menacés).

Sans surprise, les petites structures ont été les plus lourdement frappées puisque plus de 9 entreprises défaillantes sur 10 (94 %) sont des TPE de moins de 10 salariés. En revanche, on constate, pour cette catégorie d'entreprises, une baisse globale des procédures à leur encontre. Ce sont les grandes structures de plus de 100 salariés qui détiennent le triste record de la hausse la plus importante des procédures par rapport à 2017 (+11,5 %).

S'agissant des grands secteurs d'activité, la plupart ont souffert d'un fort retour à la hausse des défaillances en fin d'année 2018, excepté le secteur de l'information et de la communication qui a su tirer son épingle du jeu tant sur l'année (-7,9 %) que sur le dernier trimestre (-5,2 %). Ce n'est malheureusement pas le cas de l'industrie manufacturière qui a subi une lourde dégradation de +27,9 % sur le dernier trimestre, contre une tendance annuelle favorable de -5,0 %. C'est toutefois l'industrie agroalimentaire qui a enregistré la plus forte progression du nombre de défaillances d'entreprises par rapport à 2017 (+7,5 %), suivie des services aux entreprises (+6,6 %), des activités d'assurance et financières (+6,0 %) et du bâtiment (+2,3 %). Le commerce a, quant à lui, enregistré un recul des défaillances sur l'année (-3,7 %), mais une hausse sur le dernier trimestre (+2,2 %).

Pour finir sur une note positive, on se réjouit que 4 régions aient été dans le vert en 2018 et sur le dernier trimestre. La région **Provence-Alpes-Côte-d'Azur** est ainsi tombée à 5 310 (-13,2 %) procédures collectives en 2018, le meilleur chiffre depuis 2007 (5 433), suivie de **l'Occitanie** avec 4 758 défaillances (-6,0 %), de la **Bretagne** (2 041, soit -6,3 %) et de la **Corse** qui avait dépassé le plafond des 400 procédures annuelles depuis 2016 et s'y est maintenue.

MOINS DE 100 000 CONTRATS AIDÉS CETTE ANNEE POUR LES ASSOCIATIONS

En 2019, l'État financera 90 000 parcours emploi compétences dans le secteur non-marchand.

Depuis l'année dernière, les contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus par les associations s'inscrivent dans le cadre d'un parcours emploi compétences. **En 2019, l'État en financera 90 000 dans le secteur non marchand (associations et employeurs publics), dont 16 500 en outre-mer.**

Les parcours emploi compétences visent à renforcer l'accompagnement et la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, à savoir les travailleurs handicapés et les résidents des quartiers prioritaires de la ville.

Ils sont axés sur une sélection plus rigoureuse des associations employeuses en faveur de celles qui sont en mesure « d'offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion ». Ainsi, le poste proposé doit permettre au salarié de développer la maîtrise de comportements professionnels et



**QUESTION
RÉPONSE**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

de compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi 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.

En contrepartie des actions de formation et d'accompagnement qu'elle met en place, l'association reçoit une aide financière correspondant en moyenne à 50 % du Smic horaire brut (60 % en outre-mer).

SOCIÉTÉS CIVILES DE PLACEMENTS IMMOBILIERS : UN MARCHÉ AU BEAU FIXE

Les sociétés civiles de placements immobiliers (SCPI) ont collecté près de 5,35 milliards d'euros en 2018.

Selon la dernière étude de MeilleureSCPI.com, les sociétés civiles de placements immobiliers (SCPI) ont collecté 5,35 milliards d'euros en 2018. Une collecte qui reste toutefois en deçà de la campagne 2017 qui a engrangé 6,22 milliards d'euros. Globalement, ce sont les SCPI de bureaux (47,45 %) et diversifiées (28,97 %) qui ont été plébiscitées par les épargnants en 2018. Le restant de la collecte se partageant entre les SCPI spécialisées (15,45 %) et de commerce (8,14 %).

Précision : *les SCPI permettent à des particuliers d'investir dans l'immobilier sans détenir directement un appartement, un local commercial, une maison. L'investissement porte sur l'acquisition de parts de capital de ces sociétés qui détiennent elles-mêmes un patrimoine immobilier et redistribuent aux différents investisseurs les loyers qu'elles perçoivent.*

Preuve que le marché se porte plutôt bien : 91 SCPI ont été recensées en 2018, soit 9 de plus qu'en 2017. Et ce sont 730 798 associés (674 325 en 2017) qui ont acheté de la « pierre-papier » pour un montant moyen de 70 617 €.

Du point de vue des performances, les SCPI (toutes catégories confondues) ont servi un rendement moyen de 4,39 % en 2018 (contre 4,45 % en 2017). MeilleureSCPI.com prévoit d'ailleurs un rendement 2019 compris entre 4,30 % et 4,40 %.

L'ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE ATTEINT 62,7 ANS

Selon les derniers chiffres communiqués par la Caisse nationale d'assurance vieillesse, l'âge moyen de départ à la retraite en France, en 2018, a augmenté de 2 mois par rapport à celui de 2017.

À en croire les derniers chiffres publiés par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), l'âge moyen de départ à la retraite (régime général) en France, en 2018, a augmenté pour atteindre 62,7 ans, soit 2 mois de plus qu'en 2017. Un âge moyen qui a grimpé d'ailleurs à 63 ans pour les femmes. Ces dernières devant souvent travailler davantage en raison d'une carrière professionnelle plus heurtée que celle des hommes. L'âge moyen des retraités est également en hausse : 74,3 ans (74,1 ans en 2017).

La Cnav nous livre d'autres informations : au 31 décembre 2018, le nombre de retraités bénéficiant d'une pension de retraite du régime général s'est élevé à 14,35 millions. Et l'année dernière, le nombre de nouveaux retraités a augmenté de 5,3 % par rapport à 2017 pour atteindre 666 423 personnes.

Précision : *les départs en retraite anticipés « longue carrière » ont été chiffrés à 150 049 en 2018. Sachant que 98 % de ces nouveaux retraités ont un âge compris entre 60 ans et 62 ans.*

Par ailleurs, le montant mensuel moyen de la pension de base servi pour une carrière complète au régime général, en 2018, est de 1 057 € (1 053 € en 2017). Étant précisé qu'un peu plus de 19 % des retraités bénéficient également d'une pension de réversion.

	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 majorée 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.