

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



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

MAI 2019

N° 632



AGENDA

Pages 3 à 5



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 6 et 7



SOCIAL

La planification des congés d'été

Page 8

Barème des indemnités prud'homales : une application contrastée

Page 9

Licenciement d'un salarié : deux cas de figure riches d'enseignements

Page 10



FISCALITÉ

Un nouveau guichet de régularisation fiscale destiné aux entreprises

Page 11

Dépenses éligibles au crédit d'impôt transition énergétique : des précisions

Pages 11 et 12

Les divers avantages du mécénat d'entreprise

Pages 12 à 14

La redevance télé concerne aussi les professionnels

Page 14



JURIDIQUE

Vers une simplification du droit de la famille

Page 15

La clause de non-concurrence en droit commercial

Pages 15 à 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 632 Mai 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 : mai 2019

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télé règlement de la TVA correspondant aux opérations d'avril 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'avril 2019.

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2018 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€.

• 3 Mai 2019

Dépôt des principales déclarations professionnelles annuelles.

Le cas échéant, déclaration n° 1447-M relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Télédéclaration n° 1330-CVAE relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (report jusqu'au 18 mai).

Télédéclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2018 et télé règlement de l'impôt correspondant.

Titulaires de bénéfices non commerciaux relevant du régime micro-BNC : option pour le régime de la déclaration contrôlée au titre de 2018.

Redevables de la TVA soumis au régime simplifié dont l'exercice clôture au 31 décembre 2018 : télédéclaration annuelle de régularisation de TVA (CA 12).

Sociétés civiles immobilières non soumises à l'impôt sur les sociétés : déclaration de résultats sur l'imprimé n°2072 et ses annexes (report jusqu'au 18 mai).

Sociétés civiles de moyen : télétransmission de la déclaration de résultats n° 2036 et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

Entreprises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2018 et entreprises à l'IR locataires de locaux commerciaux ou professionnels : télétransmission de la déclaration Decloyer (report jusqu'au 18 mai).

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'ayant clos aucun exercice en 2018 ou ayant clos leur exercice le 31 décembre 2018 : télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes (report jusqu'au 18 mai).

Télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices agricoles (BA) et de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés d'après un régime réel, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2018 (report jusqu'au 18 mai).



Entreprises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 décembre 2018 et entreprises à l'IR : télédéclaration annuelle des honoraires, commissions et courtages versés en 2018 déposée via la DADS-U ou l'imprimé n° 2460.

• 5 Mai 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'avril 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2019 versés au plus tard le 30 avril 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 mai sur demande).

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

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

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

• 14 Mai 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 avril 2019.

• 15 Mai 2019

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

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN d'avril 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires d'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 : DSN d'avril 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2019 versés au plus tard le 10 mai 2019.



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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2018, le 31 janvier 2019, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de l'année 2018 : 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.

Sociétés possédant des immeubles en France : déclaration spéciale n° 2746 (en double exemplaire) et paiement de la taxe annuelle de 3 %.

Sociétés dont le chiffre d'affaires 2018 excède 19 M€ : télédéclaration et télèglement de la contribution sociale de solidarité 2019 (C3S).

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

● 25 Mai 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2019 versés entre le 21 et le 31 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 : paiement des charges sociales sur les salaires d'avril 2019 versés entre le 11 et le 31 mai 2019.

● 31 mai 2019

Entreprises appliquant la participation et l'intéressement dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2018 : versement aux salariés des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement pour 2018.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2019 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).

Date limite pour la première adhésion à un Centre de gestion agréé (commerçants, artisans, industriels) ou à une Association agréée (professions libérales) pour bénéficier des avantages fiscaux au titre de 2019 (entreprises clôturant leur exercice au 31 décembre).



PASSAGE D'UN HORAIRE DE NUIT À UN HORAIRE DE JOUR

Pour faire face à des contraintes de production, nous envisageons de modifier les horaires de travail de certains salariés. Ceux-ci ne travailleraient plus la nuit mais le jour. Devons-nous obtenir leur accord ?

Un simple changement d'horaires (comme un léger décalage) relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne nécessite donc pas l'accord des salariés. En revanche, le passage d'un horaire de travail de nuit à un horaire de jour constitue, quant à lui, une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par les salariés. Un accord qui est requis même si une clause de leur contrat de travail dispose qu'ils peuvent être affectés dans les différents horaires pratiqués par l'entreprise en fonction de ses nécessités de production.

EXONÉRATION DE COTISATIONS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

J'ai lu quelque part que la réduction des cotisations dues sur la rémunération des heures supplémentaires réalisées depuis le 1^{er} janvier 2019 ne concernerait que les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale. Est-ce vraiment le cas ?

Non. Tous les salariés, quel que soit leur niveau de rémunération, bénéficient de cette réduction. Toutefois, son taux ne peut pas dépasser 11,31 %, ce qui équivaut à la somme des taux de cotisations de retraite de base et des taux de la cotisation de retraite complémentaire et de la contribution d'équilibre général appliqués dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Seuls les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas ce plafond (3 377 € par mois) ont donc droit, en principe, à une exonération totale des cotisations de retraite de base et complémentaire sur la rémunération des heures supplémentaires ainsi que sur les majorations de salaire correspondantes.

Les salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond n'ont droit qu'à une exonération partielle car ils sont soumis à un taux de cotisation supérieur à 11,31 %

LOCATION D'UNE FLOTTE DE VÉLOS

Mon entreprise envisage de louer une flotte de vélos afin de les mettre à disposition gratuite des salariés pour leurs trajets domicile-lieu de travail. Pourra-t-elle bénéficier d'une réduction d'impôt ?

Oui. Auparavant, seul l'achat d'une flotte de vélos ouvrait droit à une réduction d'impôt sur les sociétés. Mais cet avantage fiscal a été élargi aux dépenses de location engagées à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021. À condition toutefois que le contrat soit souscrit pour une durée minimale de 3 ans. Si tel est le cas, la réduction d'impôt sera égale aux frais générés par la mise à disposition des vélos, dans la limite annuelle de 25 % du prix de la location.

REPORT DE LA VISITE LORS D'UNE VÉRIFICATION DE COMPTABILITÉ

Ma société a reçu un avis de vérification de comptabilité. Puis-je demander à changer la date prévue pour la première visite du vérificateur dans nos locaux ?

Oui, tout à fait, vous pouvez solliciter le report de cette intervention. Pour cela, vous devez rapidement

formuler votre demande par écrit. Mais attention, l'administration fiscale n'est pas tenue de l'accepter. Et elle ne sera accueillie favorablement que si les raisons que vous invoquez paraissent sérieuses. Tel peut être le cas, par exemple, si votre comptable est absent ou que votre entreprise est fermée pour cause de congés. Généralement, l'administration vous informe de la nouvelle date retenue par pli recommandé avec avis de réception, et non par un autre avis de vérification.

RENONCIATION À UNE SUCCESSION

Un notaire m'a contacté récemment pour m'apprendre que je suis héritier de la succession d'un lointain parent. Cette succession étant déficitaire, je compte renoncer à mes droits. Mais comment faut-il procéder ?

La renonciation à une succession ne se présume pas. C'est la raison pour laquelle vous devez adresser au notaire chargé du règlement de la succession ou au greffe du tribunal de grande instance (TGI) du lieu d'ouverture de la succession un formulaire dédié (cerfa n° 15828*01), que vous pouvez télécharger sur le site www.service-public.fr, accompagné d'un certain nombre de pièces administratives :

- une copie intégrale de l'acte de décès ;
- une copie intégrale de votre acte de naissance ;
- une copie d'un de vos justificatifs d'identité.

En pratique, vous disposez d'un délai de 4 mois à compter du jour du décès pour refuser la succession. Sachant que vous ne pouvez pas être contraint de prendre une décision pendant cette période. À l'issue des 4 mois, tout héritier, tout créancier ou l'État peut vous enjoindre, par acte d'huissier, de prendre position. Et attention, sans réponse de votre part dans un délai de 2 mois, vous serez considéré comme ayant accepté la succession.

DOMICILIATION DE REVENUS ET EMPRUNT BANCAIRE

J'ai entendu dire que les banques ne pourraient plus, d'ici peu, exiger la domiciliation chez elles des revenus des emprunteurs lors de l'octroi d'un crédit immobilier. Est-ce vrai ?

Effectivement, dans le cadre du projet de loi Pacte, toujours en discussion au Parlement, cette condition de domiciliation serait supprimée. Une suppression motivée par le fait que la domiciliation obligatoire est un frein important à la mobilité bancaire et à la concurrence entre les banques.

Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2018, les banques peuvent exiger des emprunteurs qu'ils domicilient leurs revenus chez elles pendant une période maximale de 10 ans suivant la conclusion du contrat de prêt. Sachant que si la banque conditionne l'octroi du prêt à cette domiciliation, elle doit consentir à son client un avantage particulier qui peut consister, par exemple, en une réduction du taux d'intérêt, des frais annexes, etc.

Ainsi, avec la suppression de cette condition, la domiciliation des revenus dans la banque qui consent un crédit immobilier ferait, à nouveau, partie intégrante de la négociation commerciale. Et elle ne saurait devenir une clause récurrente et systématique du contrat.



La planification des congés d'été

Le point sur les différentes étapes à mettre en œuvre pour fixer les départs en congés de vos salariés.

Comme chaque année, à l'approche de la saison estivale, vous devez établir le planning des congés d'été de vos salariés. Une opération qui nécessite de respecter les règles du Code du travail et, le cas échéant, celles fixées par les accords collectifs qui vous sont applicables.

Comment calculer les congés de vos salariés ?

En principe, vos salariés acquièrent **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019** (la « période de référence »), **soit, au total, 30 jours ouvrables**. Et ce, quelle que soit la durée de leur temps de travail (temps partiel ou temps complet), la nature de leur contrat (CDI ou CDD) et leur ancienneté dans l'entreprise. Dès lors, au 31 mai 2019, vous pourrez calculer définitivement les congés payés que vos salariés pourront prendre, en principe, entre le 1^{er} mai 2019 et le 31 mai 2020.

Attention toutefois, un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective peut prévoir une période de référence différente, par exemple, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Par ailleurs, si vous relevez d'une caisse de congés payés (BTP, spectacle...), cette période s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.

Précision : on entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés légaux qui ne sont pas travaillés dans l'entreprise.

En outre, certaines absences sont assimilées, par le Code du travail ou les tribunaux, à du temps de travail effectif et elles doivent donc être prises en compte pour calculer les droits à congé de vos

salariés. C'est notamment le cas du congé de maternité et de paternité ainsi que des arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou un accident du travail. En revanche, les juges estiment que les arrêts de travail liés à une maladie ou un accident non professionnel ne donnent pas droit à congés payés.

Quand vos salariés peuvent-ils prendre leurs congés ?

La période durant laquelle vos salariés pourront poser leur congé principal (congé d'été) est d'abord définie par un accord d'entreprise. En l'absence d'un tel accord, il faut vous référer à votre convention collective. Et si celle-ci ne dit rien, il vous revient de fixer la période des congés, le cas échéant, après avoir consulté vos représentants du personnel. Sachez toutefois que cette période doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre 2019.

De plus, vos salariés doivent être informés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant son ouverture.

Comment devez-vous établir le planning des congés ?

Là encore, l'ordre des départs en congé est fixé, en priorité, par un accord d'entreprise ou, à défaut, par votre convention collective. Si ce n'est pas le cas, vous devez établir le planning des congés en fonction de la situation familiale des salariés, de leur ancienneté dans l'entreprise et de leurs activités éventuelles chez d'autres employeurs.

Enfin, n'oubliez pas d'informer vos salariés de l'ordre et des dates de départ en congé par affichage, courrier ou note de service **au moins un mois à l'avance**.

Barème des indemnités prud'homales : une application contrastée

Plusieurs conseils de prud'hommes écartent le barème délimitant l'indemnité accordée aux salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cadre de la réforme du Code du travail, les pouvoirs publics ont instauré, en septembre 2017, un barème encadrant le montant de l'indemnité octroyée par les juges au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Ce barème fixe ainsi, compte tenu de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié, les montants minimal et maximal de l'indemnité qui lui est accordée. Par exemple, un salarié présent depuis 4 ans dans une entreprise de moins de 11 salariés a droit à une indemnité comprise entre un mois et 5 mois de salaire brut. Or ce barème, gage de sécurité juridique pour les employeurs, est aujourd'hui remis en cause par certains conseils de prud'hommes (CPH). Explications.

Un barème d'abord contesté...

Les montants prévus par le barème d'indemnisation ne permettraient pas de réparer intégralement le préjudice subi par les salariés licenciés sans motif valable, en particulier lorsqu'ils ont peu d'ancienneté. Telle est la raison qui poussent certains salariés à demander au conseil de prud'hommes d'écarter le barème et de leur accorder une indemnité plus avantageuse.

Et pour appuyer leur demande, ils invoquent une convention de l'Organisation internationale du travail et la Charte sociale européenne : 2 textes qui autorisent les juges, en cas de licenciement injustifié, à fixer « une indemnité adéquate » ou « toute autre réparation appropriée » au préjudice subi par le salarié.

... et parfois écarté

Appelés à statuer sur le sujet, les conseils de prud'hommes sont loin d'être unanimes ! En effet, certains CPH appliquent le barème, se rangeant ainsi aux avis de conformité déjà rendus, lors de son entrée en vigueur, par le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État.

D'autres, en revanche, s'affranchissent du barème en accordant aux salariés des indemnités plus élevées (4 mois de salaire brut au lieu de 2, par exemple). Une quinzaine de décisions ont déjà été rendue dans ce sens.

Qui aura le dernier mot ?

Immanquablement, il reviendra aux cours d'appel, puis à la Cour de cassation de clore le débat. Et le ministère de la Justice a, semble-t-il, pris la pleine mesure de la situation en invitant les procureurs généraux des cours d'appel à intervenir pour faire appliquer la loi dans les affaires portées en appel et pour lesquelles le CPH a outrepassé le barème. Mais dans l'attente d'une issue au « litige » qui opposent les CPH, les employeurs demeurent dans l'incertitude.

Conseil : tout licenciement présente un risque de contentieux pouvant aboutir à l'octroi d'une indemnité au salarié. Une indemnité dont le montant reste incertain. Aussi, de nombreux employeurs font le choix de recourir à la rupture conventionnelle. Et pour cause, résultant d'un accord trouvé entre l'employeur et le salarié, notamment sur l'indemnité de rupture, elle est difficilement contestable. À bon entendeur...



Licenciement d'un salarié : deux cas de figure riches d'enseignements

Ne pas oublier la convention collective !

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit suivre les règles imposées par la convention collective.

Le licenciement d'un salarié doit respecter les dispositions du Code du travail, mais également celles éventuellement exigées par la convention collective applicable à l'entreprise.

Celle-ci peut, par exemple, obliger l'employeur à préciser, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, les motifs du licenciement envisagé. Elle peut aussi prévoir la possibilité pour le salarié de saisir une commission de conciliation.

Le non-respect des exigences de la convention collective peut amener les tribunaux à condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié, voire à considérer que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, dans une affaire récente, une infirmière travaillant dans un centre de lutte contre le cancer avait été licenciée pour faute grave. Elle avait contesté son licenciement devant les tribunaux au motif que son employeur n'avait pas respecté la convention collective.

En effet, la convention collective des centres de lutte contre le cancer institue, pour le salarié dont le licenciement est envisagé, la faculté de saisir une commission de conciliation paritaire. Ce dernier adresse cette demande par écrit à l'employeur au plus tard 3 jours ouvrables après l'entretien préalable. L'employeur doit donc attendre le quatrième jour pour notifier le licenciement ou, en cas de saisine de cet organisme, le lendemain de sa réunion.

La Cour de cassation a considéré que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse puisque l'employeur ne l'avait pas informée de la possibilité de saisir la commission de conciliation paritaire.

La vie privée s'arrête là où commence la vie professionnelle !

Dès lors qu'ils se rattachent à sa vie professionnelle, des actes commis par un salarié dans le cadre de sa vie privée peuvent justifier un licenciement disciplinaire.

En principe, les agissements relevant de la vie personnelle des salariés, c'est-à-dire ceux qui interviennent en dehors du temps et du lieu de travail, ne peuvent pas être sanctionnés par leur employeur. Sauf si ces agissements se rattachent à leur vie professionnelle ou s'ils constituent un manquement aux obligations découlant de leur contrat de travail. Et pour apprécier si l'une de ces conditions est remplie, les juges analysent les circonstances dans lesquelles les faits se sont déroulés. Une affaire récente en est la parfaite illustration.

Avec l'aide d'une collègue, une employée avait falsifié des factures en vue d'obtenir le remboursement, pour plus de 7 000 €, de frais de soins dentaires dont elle n'avait pas bénéficié. Ce qui lui avait valu d'être licenciée pour faute grave. Elle avait néanmoins saisi la justice estimant que son licenciement était injustifié. Et ce, parce qu'elle avait agi dans le cadre de sa vie privée en tant qu'assurée d'un organisme d'assurance complémentaire de santé.

De leur côté, les juges de la Cour de cassation ont relevé que l'organisme assureur victime de l'escroquerie était celui qui gérait la couverture « frais de santé » de la société dans laquelle travaillait la salariée. De plus, cet organisme était l'un des clients de la société, tout comme le professionnel de santé dont le nom figurait sur les factures falsifiées. En outre, ces falsifications avaient été effectuées à partir de factures similaires que la salariée manipulait dans le cadre de ses fonctions. Au vu de ces éléments, les juges en ont déduit que les faits commis par la salariée se rattachaient à sa vie professionnelle et qu'ils constituaient un manquement à son obligation de loyauté. Des faits qui justifiaient bien un licenciement pour faute grave !



Un nouveau guichet de régularisation fiscale destiné aux entreprises

Les entreprises et leurs dirigeants qui régularisent spontanément leur situation fiscale bénéficient de pénalités réduites.

À l'image du « service de traitement des déclarations rectificatives » (STDR) qui avait été créé pour les particuliers détenant des avoirs à l'étranger non déclarés, le gouvernement vient d'annoncer l'ouverture d'un nouveau service de régularisation, à destination cette fois des entreprises et de leurs dirigeants. Dénommé « service de mise en conformité fiscale des entreprises » (Smec), ce guichet va leur permettre de régulariser leur situation en contrepartie de pénalités fiscales réduites. À condition toutefois que cette démarche soit spontanée. Les entreprises faisant l'objet d'un contrôle fiscal en cours, ayant reçu un avis de vérification ou faisant l'objet d'une procédure d'enquête administrative ou judiciaire ne peuvent donc pas bénéficier de ce dispositif.

En pratique : la demande de mise en conformité formée par l'entreprise doit être accompagnée d'un dossier complet (déclarations rectificatives, justificatifs...). Le service pouvant solliciter, le cas échéant, des compléments d'informations, lesquels doivent être fournis par l'entreprise dans un délai de 60 jours.

Ce nouveau service s'adresse à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. En revanche, il est réservé à des problématiques, complexes, limitativement énumérées. Ainsi, peuvent être traitées toutes anomalies fiscales découvertes par les nouveaux détenteurs et repreneurs d'une entreprise, certaines

questions relatives à la fiscalité internationale (établissement stable, par exemple) ou à la fiscalité des dirigeants (pacte Dutreil, plus-values de cession de titres...) ainsi que toutes opérations pouvant relever d'une majoration de 80 % (manœuvres frauduleuses, abus de droit...).

Quant aux majorations et intérêts de retard dus par l'entreprise qui a régularisé sa situation en utilisant cette procédure de mise en conformité, ils sont revus à la baisse, par voie de transaction, selon le barème non négociable suivant :

Barème de réduction des pénalités		
Taux de droit commun	Taux réduit	Intérêts de retard
80 % (manœuvres frauduleuses, abus de droit)	30 %	Réduits de 40 %
40 % (manquement délibéré)	15 %	Réduits de 40 %
10 % (défaut de déclaration)	0 %	Réduits de 50 %

Étant précisé que l'entreprise doit s'acquitter, en revanche, du paiement intégral des impositions supplémentaires mises à sa charge.

À noter : pour l'heure, ce dispositif de régularisation n'est pas limité dans le temps. Il fera l'objet d'une première évaluation d'ici un an et sera, le cas échéant, aménagé.

Dépenses éligibles au crédit d'impôt transition énergétique : des précisions

Un arrêté récent a fixé notamment les plafonds pour certains équipements éligibles

au crédit d'impôt transition énergétique.



Les particuliers propriétaires, locataires ou occupants à titre gratuit peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu pour certains travaux d'amélioration de la qualité environnementale réalisés dans leur résidence principale (ou, sous conditions, dans celle de leur locataire), lorsqu'elle est située en France et achevée depuis plus de 2 ans.

Précision : le crédit d'impôt est égal à 30 % (15 % pour certains équipements) du montant des dépenses payées au cours de l'année d'imposition.

Un arrêté récent vient de mettre à jour la liste des équipements éligibles au crédit d'impôt transition énergétique (CITE). Ce texte a fixé en particulier

les plafonds introduits pour les équipements suivants :

- 3 350 € pour les chaudières à très haute performance énergétique (n'utilisant pas le fioul) ou à micro-cogénération gaz ;
- 670 € par fenêtre, pour la pose de parois vitrées en remplacement d'un simple vitrage.

En outre, l'arrêté a intégré de nouvelles dépenses introduites par la loi de finances pour 2019. Ainsi, la pose d'équipements de chauffage utilisant des énergies renouvelables (chauffe-eau thermodynamiques, capteurs solaires thermiques...) et la dépose d'une cuve à fioul sont désormais éligibles au CITE.

Les divers avantages du mécénat d'entreprise

Contrairement aux idées reçues, une majorité des mécènes se révèlent être des TPE et des PME. Un acte de générosité qui, au-delà de l'avantage fiscal qu'il procure, constitue un formidable outil stratégique.

À noter : selon le dernier baromètre Admical, le mécénat d'entreprise est en développement continu. Il en ressort qu'en 2017, 9 % des entreprises étaient mécènes pour un budget global compris entre 3 et 3,6 Mds€.

La création de valeur

Le mécénat peut s'inscrire dans la stratégie de l'entreprise visant à créer de la valeur.

De nombreuses raisons peuvent motiver les entreprises à devenir mécènes. D'abord, le mécénat permet d'affirmer son rôle sociétal en contribuant à l'intérêt général. Une démarche qui, en privilégiant les projets au niveau local, renforce l'ancrage de l'entreprise sur son territoire. Le mécénat apporte également un supplément de sens au travail, valorisant l'image de l'entreprise, fondée sur des valeurs humaines, et non pas seulement sur le business. Et il crée de la cohésion dès lors que les salariés sont impliqués. Une mobilisation interne qui renforce la légitimité de l'engagement solidaire de l'entreprise.

Le gain fiscal

Les entreprises qui font preuve de générosité bénéficient d'une réduction d'impôt.

Les entreprises, qu'elles relèvent de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés, qui consentent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt significative sur les bénéfices.

À savoir : outre le mécénat, une entreprise peut également pratiquer le parrainage (ou sponsoring). Mais attention, alors que le don se réalise sans contrepartie ou avec une contrepartie limitée, le parrainage est une opération commerciale dont l'entreprise retire un bénéfice direct et proportionné au soutien qu'elle apporte.



QUESTION
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

En d'autres termes, elle achète un service publicitaire. Contrairement aux dons, qui ouvrent droit à une réduction d'impôt, les dépenses de sponsoring sont, sous conditions, déductibles du résultat imposable de l'entreprise.

Les organismes bénéficiaires

Pour que leurs dons ouvrent droit à l'avantage fiscal, les entreprises doivent en faire profiter une des catégories d'organismes limitativement énumérés par la loi. Parmi ceux-ci, on trouve notamment les œuvres ou organismes d'intérêt général :

- ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ;
- ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

À noter : sont, en revanche, exclus les dons aux associations exerçant des actions en faveur du pluralisme de la presse.

La forme du don

Les dons en numéraire (versement d'une somme d'argent) sont bien évidemment éligibles à la réduction d'impôt, mais, c'est moins connu, les dons en nature (don ou prêt d'un bien, réalisation d'une prestation) ou en compétences (mise à disposition d'un salarié) le sont également.

Le montant de la réduction d'impôt

L'avantage fiscal est égal à **60 % du montant des versements ou de la valeur du don**, retenu dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise. Un plafond alternatif de 10 000 € s'applique aux versements effectués au cours des

exercices clos à compter du 31 décembre 2019.

Précision : lorsque le plafond est dépassé, l'excédent de versement peut ouvrir droit à la réduction d'impôt au titre des 5 exercices suivants, après prise en compte des versements de l'exercice, et dans la limite du plafond précité.

La réduction d'impôt s'impute :

- ➔ sur l'impôt dû au titre de l'année de réalisation des dons, quelle que soit la date de clôture de l'exercice, lorsqu'il s'agit d'une entreprise relevant de l'impôt sur le revenu ;
- ➔ sur l'impôt dû au titre de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués lorsqu'il s'agit d'une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés.

Précision : si la réduction d'impôt excède le montant de l'impôt dû, l'excédent peut être utilisé pour le paiement de l'impôt relatif aux 5 années ou exercices suivants.

Une nouvelle déclaration

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises qui consentent, au cours d'un exercice, plus de 10 000 € de dons éligibles à la réduction d'impôt mécénat doivent les déclarer, par voie électronique, auprès de l'administration fiscale, dans le même délai que la déclaration de résultats de l'exercice au cours duquel les dons ont été réalisés. Concrètement, l'entreprise doit transmettre, selon des modalités qui restent à préciser par décret, le montant et la date des dons, l'identité des bénéficiaires ainsi que, le cas échéant, la valeur des biens et services reçus en contrepartie.

Rappel : les entreprises industrielles, commerciales, libérales ou agricoles relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel doivent télétransmettre, quelle que soit la date de clôture de leur exercice, leur déclaration de résultats au plus tard le 2^e jour ouvré suivant le 1^{er} mai. Il en va de même pour les entreprises soumises à l'impôt sur

les sociétés dont l'exercice coïncide avec l'année civile. Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui ne clôturent pas leur exercice au 31 décembre doivent déposer leur déclaration

de résultats dans les 3 mois suivant cette clôture. Dans tous les cas, les entreprises bénéficient d'un délai supplémentaire de 15 jours.

La redevance télé concerne aussi les professionnels

En tant que professionnel, vous pouvez être redevable de la contribution à l'audiovisuel public. Une taxe qu'il faudra payer prochainement.

Tout professionnel qui exerce une activité commerciale, artisanale ou libérale, sous forme individuelle ou de société, est en principe concerné par la contribution à l'audiovisuel public dès lors qu'il détient un poste de télévision dans son établissement.

Le montant

Pour 2019, le montant de la redevance est fixé à 139 € (89 € dans les départements d'outre-mer) pour chaque appareil détenu au 1^{er} janvier. Un abattement de 30 % est néanmoins appliqué sur ce tarif à partir du 3^e et jusqu'au 30^e téléviseur. Un taux qui est porté à 35 % à partir du 31^e poste. En revanche, le tarif est multiplié par 4 pour les débits de boissons.

À savoir : les hôtels saisonniers dont la durée d'exploitation n'excède pas 9 mois par an bénéficient d'une minoration de 25 % sur le montant total de la redevance.

Montants 2019 de la contribution à l'audiovisuel public (par téléviseur)

	Jusqu'à 2 postes	Entre 3 et 30 postes	À partir de 31 postes
Établissement en métropole	139 €	97,30 €	90,35 €
Établissement en outre-mer	89 €	62,30 €	57,85 €
Débit de boissons en métropole	556 €	389,20 €	361,40 €
Débit de boissons en outre-mer	356 €	249,20 €	231,40 €

La déclaration et le paiement

La déclaration et le paiement de la redevance s'effectuent en même temps que la déclaration de TVA de l'entreprise.

Les entreprises qui relèvent du régime normal de TVA doivent utiliser l'annexe n° 3310-A de la déclaration CA 3 souscrite au titre du mois de mars ou du 1^{er} trimestre. La date limite de dépôt variant donc entre le 15 et le 24 avril. Les entreprises non rede-

vables de la TVA doivent également recourir à cette annexe, mais ont jusqu'au 25 avril pour la souscrire.

Les entreprises soumises au régime simplifié de TVA doivent se servir de la déclaration annuelle CA 12. Lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile, cette déclaration doit être souscrite au plus tard le 2^e jour ouvré suivant le 1^{er} mai, soit, cette année, le 3 mai. Les entreprises en exercice décalé doivent remplir cette obligation sur la déclaration CA 12 E avant le dernier jour du 3^e mois suivant la clôture de l'exercice.



Vers une simplification du droit de la famille

Récemment adoptée par le Parlement, la loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice prévoit notamment de supprimer le délai de 2 ans durant lequel les époux ne peuvent réaliser de modification de leur régime matrimonial.

La loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice vient d'être définitivement votée par le Parlement. Une loi qui a notamment pour ambition d'améliorer et de simplifier la procédure civile. Concrètement, deux mesures, d'importance pour les couples mariés, viennent retoucher le droit de la famille.

● **La première consiste à simplifier la procédure de divorce.** Pour ce faire, la phase de tentative de conciliation, phase antérieure à l'assignation en divorce, pendant laquelle le juge tente de mettre d'accord les époux sur le principe et les conséquences du divorce est supprimée. Cette suppression aurait pour conséquence de

réduire significativement le délai de traitement d'un dossier de divorce.

● **La seconde mesure conduit à supprimer le délai de deux ans durant lequel les époux ne peuvent réaliser de modification de leur régime matrimonial,** que celui-ci soit légal ou conventionnel. Selon les pouvoirs publics, ce long délai ne correspond plus à la nécessité pour des époux de pouvoir faire correspondre leur régime à leur situation familiale et professionnelle. Il vise également à supprimer l'exigence d'homologation judiciaire systématique en présence d'enfants mineurs. L'homologation par le juge allonge la procédure de changement de régime alors qu'en définitive les cas de rejet d'homologation sont rares. L'intervention du juge n'aura désormais plus lieu qu'en cas d'opposition du tuteur du mineur, en cas d'alerte par le notaire dans le régime de l'administration légale pour les autres mineurs et en cas d'opposition du représentant de l'enfant majeur sous mesure de protection juridique.

La clause de non-concurrence en droit commercial

Bien connue en droit du travail, la clause de non-concurrence est également très utilisée en droit commercial, en particulier dans certains contrats tels que la vente de fonds de commerce, la location-gérance, la franchise, l'agence commerciale, la cession de clientèle ou encore la cession de parts sociales ou d'actions. Comme son nom l'indique, cette clause a pour objet de préserver une entreprise contre une éventuelle concurrence d'un partenaire avec lequel elle est en relation d'affaires ou d'un ancien dirigeant ou associé.

Les conditions de validité d'une clause de non-concurrence

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être à la fois proportionnée aux intérêts légitimes à protéger et limitée dans le temps et dans l'espace.

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit répondre à certaines conditions. Des conditions qui ne sont pas définies par la loi, mais qui ont été posées par les juges.

Précision : toutefois, certaines clauses de non-concurrence sont réglementées par la loi. Tel est le



cas de celle prévue pour les agents commerciaux, qui doit être limitée à une période de 2 ans après la cessation du contrat et ne concerner que le secteur géographique et, le cas échéant, le groupe de personnes confié à l'agent commercial, ainsi que le type de biens ou de services pour lesquels il exerce la représentation.

Pour les tribunaux, une clause de non-concurrence doit, pour être valable, être justifiée par la nécessité de protéger les intérêts légitimes de son bénéficiaire et doit donc être proportionnée à l'objet du contrat auquel elle se rapporte. Ainsi, elle ne doit pas procurer un avantage excessif ou anormal à celui au profit duquel elle est stipulée. Étant précisé qu'il revient aux juges d'apprécier, au cas par cas, si cette condition est satisfaite.

Une clause de non-concurrence doit également être limitée dans son objet, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas interdire purement et simplement l'exercice par l'intéressé de son activité professionnelle, ce qui constituerait une atteinte à sa liberté d'entreprendre. Elle ne peut que restreindre cette liberté, mais pas la supprimer.

• **Exemple** : serait nulle la clause qui déposse-rait un commerçant franchisé, propriétaire de son fonds de commerce, de toute sa clientèle et qui l'empêcherait d'exercer sa profession.

Enfin, l'obligation posée par la clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et/ou dans l'espace.

• **Exemple** : une clause de non-concurrence édictée à l'occasion de la vente d'un fonds de commerce ou de la rupture d'un contrat de franchise peut ainsi valablement interdire au vendeur ou au franchisé de se réinstaller pendant un certain délai et/ou sur un territoire déterminé (une ville, une région, une zone déterminée, un rayon de quelques kilomètres à vol d'oiseau).

La clause de non-concurrence qui n'est pas conforme à ces conditions est susceptible d'être annulée par un tribunal.

À noter : contrairement à celle prévue dans le contrat de travail d'un salarié, la clause de non-concurrence en droit commercial n'a pas à prévoir de contrepartie financière au profit de celui qui s'oblige à ne pas faire concurrence.

Le contenu d'une clause de non-concurrence

Sous réserve de respecter les conditions de validité requises, les parties au contrat sont libres de déterminer l'étendue de l'obligation de non-concurrence.

Une clause de non-concurrence consiste donc à interdire à l'une des parties au contrat, pendant un certain temps et/ou dans un certain secteur géographique, d'exercer une activité professionnelle susceptible de concurrencer l'autre partie.

Dès lors que la clause répond aux conditions de validité énumérées ci-dessus, les parties au contrat sont libres de déterminer l'étendue de l'obligation de non-concurrence.

Sachant qu'en cas de litige sur sa portée ou sur ses modalités d'application, une clause de non-concurrence fait l'objet d'une interprétation stricte de la part des tribunaux.

• **Exemple** : les tribunaux ont estimé qu'un fabricant de pantalons pour hommes qui s'était engagé à ne pas vendre de pantalons pour femmes pouvait valablement vendre des pantalons pour hommes à une clientèle féminine.

Pour éviter toute difficulté, la clause doit donc définir précisément la liste des activités interdites ou, au moins, le domaine d'activité dans lequel l'intéressé s'oblige à ne plus exercer. Mais très souvent, la clause se contente d'interdire l'exploitation « d'une activité similaire » ou « d'un fonds de même nature » que celui (celle) transmis(e) ; formule imprécise qui est appréciée par les juges en cas de contentieux.



• **Exemples** : ont été considérées comme similaires la vente en grosses quantités de fournitures de papeterie à des entreprises pour leurs besoins personnels et la papeterie de détail. À l'inverse, n'ont pas été jugées comme similaires l'activité de fabrication industrielle de pain destiné à la vente à des boulangers et à des dépositaires et la fabrication artisanale de pain vendu à la pièce.

La clause de non-concurrence doit également déterminer avec précision les modes d'exercice qui sont interdits. Là encore, très souvent, la clause se borne à interdire à l'intéressé « la poursuite de son activité, de quelque manière que ce soit, ou de s'intéresser directement ou indirectement à cette activité ». Ce qui oblige les juges saisis d'un litige à interpréter la portée de cette clause en recherchant l'intention commune des parties.

• **Exemples** : les juges ont estimé que le vendeur d'un fonds de commerce qui s'était interdit de s'intéresser directement ou indirectement à un fonds de même nature pouvait exercer une activité salariée ou de représentant de commerce, ou encore participer à l'exploitation d'un fonds concurrent appartenant à sa compagne. En revanche, il a été jugé que le vendeur d'un fonds de commerce ne pouvait pas exploiter un même fonds par personne interposée.

Les personnes bénéficiaires ou tenues par l'obligation de non-concurrence

La clause de non-concurrence profite à celui pour lequel elle a été stipulée et oblige celui qui l'a contractée.

La clause de non-concurrence profite évidemment à celui pour lequel elle a été stipulée, c'est-à-dire l'acquéreur en cas de vente d'un fonds de commerce ou de cession de droits sociaux ou le franchiseur en cas de rupture du contrat de franchise.

À noter : le bénéfice de l'obligation de non-concurrence est, en principe, transmis aux héritiers du bénéficiaire décédé, qui sont donc en droit de continuer de la faire respecter. Et elle profite également au sous-acquéreur du fonds de commerce dès lors que l'acte de revente le prévoit.

À l'inverse, la clause de non-concurrence oblige celui qui l'a contractée, c'est-à-dire le vendeur du fonds de commerce, le franchiseur, l'agent commercial ou encore l'ancien dirigeant ou associé d'une société...

À noter : l'obligation de non-concurrence est transmise aux héritiers du débiteur décédé qui devront donc continuer à la respecter. En revanche, si elle vise une société, ses dirigeants et ses associés ne sont pas tenus par l'obligation, la société ayant sa propre personnalité juridique distincte de celle de ses membres.

Les sanctions en cas de non-respect d'une clause de non-concurrence

Celui qui viole une clause de non-concurrence peut être condamné au versement de dommages-intérêts.

La violation d'une clause de non-concurrence donne lieu aux sanctions prévues par les parties dans le contrat, c'est-à-dire en général au versement de dommages-intérêts au profit de celui qui en est victime. Le juge peut également interdire la poursuite de l'activité illicitement exercée. L'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du non-respect de la clause de non-concurrence est également possible.

En pratique : gros avantage de la clause de non-concurrence, elle permet à celui qui en bénéficie de ne pas avoir à apporter la preuve d'une faute ou d'une déloyauté de son cocontractant. Il lui suffit d'établir que ce dernier a exercé une activité qui lui était interdite par la clause.

FUSION PROCHAINE DES TRIBUNAUX D'INSTANCE ET DE GRANDE INSTANCE

Au 1^{er} janvier 2020, les tribunaux d'instance et les tribunaux de grande instance fusionneront en tribunaux judiciaires.

Actuellement, le tribunal d'instance (TI) est compétent pour les litiges de la vie quotidienne dont le montant n'excède pas 10 000 €. Il intervient également sur certains domaines définis, quel qu'en soit le montant, tels que les affaires relatives aux tutelles et les baux d'habitation. Les décisions du TI sont prises par un juge unique, assisté d'un greffier.

Dès lors que les litiges portent sur des sommes supérieures à 10 000 €, ils doivent être soumis au tribunal de grande instance (TGI). Certaines affaires (telles que les divorces et les successions) relèvent de sa compétence exclusive, quel que soit le montant en jeu. Le TGI statue sous forme collégiale, composée de trois magistrats, assistés d'un greffier.

Mais afin de réaliser des économies de fonctionnement, les pouvoirs publics ont décidé de fusionner les tribunaux d'instance et de grande instance, et ainsi de mutualiser un certain nombre de moyens dont le personnel judiciaire (magistrats, greffiers...).

Concrètement, lorsqu'une ville dispose d'un TGI et d'un TI, ceux-ci seront regroupés en un « tribunal judiciaire ». Lorsqu'ils ne sont pas situés dans la même ville, le TI deviendra une chambre détachée, appelée « chambre de proximité » du tribunal judiciaire.

Cette fusion entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

LES FRAIS KILOMÉTRIQUES DES BÉNÉVOLES REVALORISÉS

L'indemnité kilométrique due aux bénévoles utilisant leur véhicule pour l'activité de l'association s'élève à 0,315 € par kilomètre pour une automobile et à 0,123 € par kilomètre pour un deux-roues.

L'association doit rembourser au bénévole les frais qu'il engage dans le cadre de ses activités associatives. Ces remboursements doivent avoir lieu, en principe, sur présentation de pièces justificatives (billets de train, factures d'achat, notes de restaurant...) et correspondre au montant réellement dépensé.

Toutefois, lorsque le bénévole utilise son propre véhicule pour l'activité de l'association, ses frais peuvent être évalués forfaitairement selon un barème d'indemnités kilométriques fixé par l'administration fiscale.

À la suite de la revalorisation de ce barème début mars, cette indemnité s'élève à 0,315 € par kilomètre pour une voiture et à 0,123 € par kilomètre pour un vélomoteur, un scooter ou une moto. Ce barème s'appliquant indépendamment de la puissance fiscale du véhicule, du type de carburant et du kilométrage parcouru.

Ce barème peut également être utilisé, dans la déclaration des revenus perçus en 2018, par les bénévoles qui décident de renoncer au remboursement de leurs frais. En effet, cet abandon de frais, analysé comme un don, leur permet, sous certaines conditions, d'obtenir une réduction d'impôt sur le revenu.

LES LOYERS N'ONT PROGRESSÉ QUE DE 1,4 % EN 2018 !

Selon l'observatoire Clameur, dans 70 % des villes de plus de 148 000 habitants, les loyers ont baissé ou augmenté moins vite que l'inflation depuis 2013.

Comme chaque année à la même époque, l'observatoire Clameur a publié son étude sur la conjoncture du marché locatif privé. Dans sa version 2018, cette étude nous apprend notamment que l'année dernière, les loyers de marché (loyers mesurés lors d'une relocation ou d'une location nouvelle) ont progressé de 1,4 %, soit à un rythme inférieur à celui de l'inflation. L'observatoire explique ce phénomène par plusieurs facteurs :

- la montée du chômage ;
- la diminution des revenus (retraités, fonctionnaires, agriculteurs...) qui pèsent sur le pouvoir d'achat des candidats à la location ;
- la faible revalorisation des aides personnelles au logement et le durcissement de leurs conditions d'octroi ;
- la reprise, depuis 2015, de l'accession et de la primo-accession à la propriété.

Autre information, selon les auteurs de l'étude, dans 70 % des villes de plus de 148 000 habitants, les loyers ont baissé ou augmenté moins vite que l'inflation depuis 2013. Et en 2018, les loyers ont même baissé dans 25 % de ces villes (Nîmes, Lille, Nantes, Strasbourg, Montpellier) alors que le rythme de l'inflation s'est nettement redressé.

Enfin, Clameur a constaté que l'effort d'amélioration et d'entretien du parc locatif privé s'est considérablement réduit. Depuis 2014, 15,4 % seulement des logements remis en location ont bénéficié de travaux d'amélioration (thermique notamment). Ce pourcentage était de 23,4 % entre 1998 et 2013. Et en 2018, il s'est encore affaibli pour tomber à 13,3 %.

EMPLOIS FRANCS : DE NOUVEAUX TERRITOIRES ÉLIGIBLES

Le nombre de quartiers prioritaires de la politique de la ville ouvrant droit à l'aide financière des emplois francs passe de 200 à plus de 700.

Depuis le 1^{er} avril 2018, 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 pouvant atteindre 15 000 € sur 3 ans.

Jusqu'alors, environ 200 quartiers situés dans les départements du Nord, du Maine-et-Loire, du Vaucluse et des Bouches-du-Rhône ainsi qu'en Île-de-France (Seine-et-Marne, Essonne, Seine-Saint-Denis et Val-d'Oise) ouvraient droit à cette aide.

Depuis le 28 mars dernier, sont concernés plus de 730 quartiers prioritaires de la ville situés dans les départements des Ardennes, de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord, du Pas-de-Calais, de la Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, de la Haute-Garonne, du Maine-et-Loire, du Vaucluse et des Bouches-du-Rhône ainsi qu'à Paris, en Guadeloupe, en Martinique, à Mayotte, en Guyane et à La Réunion.

À savoir : il est possible de vérifier que le candidat réside dans un quartier éligible aux emplois francs en renseignant son adresse sur le site internet du Système d'information géographique de la politique de la ville.

Précisons que l'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 2 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

	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.