

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**

**NOVEMBRE
2019** N° 637



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Convocation à un entretien préalable au licenciement :
attention au décompte des jours !

Page 7

Congé de paternité rallongé en cas d'hospitalisation de l'enfant

Pages 7 et 8

Le projet de loi de taxation des contrats d'usage

Pages 8 et 9

Réduction générale de cotisations plus avantageuse pour les associations

Page 9



FISCALITÉ

Exonération fiscale pour les professionnels libéraux s'installant en ZRR

Page 10

Le suramortissement industriel pour les PME : des précisions

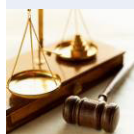
Pages 10 à 12

La fiscalité des véhicules professionnels

Pages 12 à 14

La facturation électronique entre entreprises bientôt obligatoire ?

Pages 14 et 15



JURIDIQUE

La transmission d'un bien par un don manuel

Pages 15 et 16

La sortie d'une assurance-vie en rente viagère

Pages 16 et 17

Faut-il informer son conjoint de l'utilisation des deniers communs ?

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 637 Novembre 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 : novembre 2019

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

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

Délai variable

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

5 novembre 2019

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'octobre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires d'octobre 2019 versés au plus tard le 31 octobre 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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre sur demande).

Professionnels libéraux : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre 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, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

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

14 novembre 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 octobre 2019.

15 novembre 2019

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



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

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2019 : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

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

Tous contribuables : paiement de la taxe d'habitation 2019 (le 20 novembre en cas de paiement en ligne).

25 novembre 2019

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

30 novembre 2019

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

PAIEMENT PAR CHÈQUE PAR UNE ASSOCIATION

À plusieurs reprises, notre association a été confrontée à un refus du paiement par chèque dans des magasins qui exigeaient la présentation d'un extrait Kbis. Que pouvons-nous faire pour que ces paiements ne soient plus refusés ?

Les commerçants sont en droit d'exiger la preuve que le signataire du chèque est en mesure d'effectuer un paiement pour le compte de l'association.

À ce titre, selon le ministre de l'Économie et des Finances, les associations peuvent présenter comme justificatif une délégation de pouvoir ou de signature au porteur du chéquier, à en-tête de l'association, avec mention de la publication au Journal officiel de la déclaration de création de l'association.

CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Nous envisageons de licencier l'un de nos salariés. Nous allons donc le convoquer à un entretien préalable au licenciement. Quel délai devons-nous lui accorder pour préparer cette entrevue ?

La loi exige un délai de 5 jours ouvrables entre la réception par le salarié de la lettre de convocation, ou sa remise en mains propres contre décharge, et la tenue de l'entretien. Sachant que ce délai débute le lendemain de la réception ou de la remise de la convocation. De plus, si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé dans l'entreprise, il doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Aussi, veillez à prévoir un délai suffisamment long qui ne laissera pas de place à la contestation.

MODULATION DE L'AVANCE DE CRÉDITS D'IMPÔT

Depuis juillet 2019, je n'emploie plus d'assistante maternelle pour la garde de mon fils de 3 ans. Est-ce que l'avance de crédit d'impôt qui me sera versée en janvier prochain en tiendra compte ?

Non, cette avance étant calculée sur la base de vos dépenses de 2018, la baisse de vos charges en 2019 ne sera pas automatiquement intégrée. Elle pourrait donc vous conduire à rembourser au cours de l'été 2020 tout ou partie de l'avance que vous aurez perçue en janvier. Toutefois, le gouvernement a annoncé qu'il sera possible de diminuer ou de refuser l'avance de crédit d'impôt à partir de novembre 2019 dans votre espace particulier du site impots.gouv.fr, à la rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ».

MISE A DISPOSITION DE MOBILIER DANS UNE LOCATION MEUBLÉE

Je viens d'acheter un appartement pour le louer en meublé. J'aimerais savoir s'il faut mettre à disposition du locataire un certain nombre d'éléments de mobilier.

La loi précise que le mobilier figurant dans un logement meublé doit être en nombre et en quantité suffisante pour permettre au locataire d'y dormir, manger et vivre convenablement au regard des exigences de



la vie courante. Plus précisément, un décret dresse une liste de 11 éléments de mobilier que le bailleur doit au minimum prévoir : de la literie comprenant couette ou couverture ; un dispositif d'occultation des fenêtres dans les pièces destinées à être utilisées comme chambre à coucher ; des plaques de cuisson, un four ou un four micro-ondes, un réfrigérateur comportant au minimum un freezer, de la vaisselle nécessaire à la prise des repas, des ustensiles de cuisine, une table et des sièges, des étagères de rangement, des luminaires, du matériel d'entretien ménager adapté aux caractéristiques du logement.

INFORMATION DE L'IDENTITÉ DES ASSOCIÉS D'UNE SOCIÉTÉ

Nous venons d'entrer en relation d'affaires avec une nouvelle société. Nous connaissons ses dirigeants mais nous ne savons pas qui sont ses associés. Y a-t-il un moyen d'obtenir cette information ?

En vous procurant un exemplaire des statuts de cette société, vous pourrez prendre connaissance du nom de ses associés fondateurs, quelle que soit la forme juridique de la société. Vous pourrez également connaître l'identité des associés qui sont ultérieurement entrés dans la société à condition que celle-ci soit une société à responsabilité limitée (SARL) ou une société en nom collectif (SNC). En effet, en cas de mouvement de parts sociales, les statuts modifiés sont déposés au greffe du tribunal de commerce. En revanche, s'il s'agit d'une société par actions simplifiée (SAS) ou d'une société anonyme (SA), vous ne pourrez pas savoir qui sont les éventuels associés ultérieurement entrés à son capital (sauf s'ils sont également mandataires sociaux) car les cessions d'actions ne nécessitent aucun dépôt d'acte.

Pour obtenir un exemplaire des statuts (il vous en coûtera une dizaine d'euros), adressez-vous au greffe du tribunal de commerce concerné ou faites une demande sur infogreffe.fr.

RUPTURE D'UNE OUVERTURE DE CRÉDIT

En 2012, ma banque avait accordé à ma société une autorisation de découvert pour une durée de 3 ans, autorisation qu'elle a renouvelée en 2015 pour une nouvelle durée de 3 ans. Or à l'expiration de cette durée, elle n'a pas reconduit cette ouverture de crédit, sans m'en informer à l'avance. Du coup, j'envisage de mettre en cause sa responsabilité pour rupture brutale et abusive d'un crédit bancaire. Qu'en pensez-vous ?

Un concours bancaire à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme prévu, sans que la banque ait à respecter un quelconque préavis. En outre, la décision d'une banque de ne pas renouveler un crédit est discrétionnaire, à moins de s'y être engagée. Vous ne pouvez donc pas reprocher à votre banque d'avoir brutalement mis fin à votre autorisation de découvert. Et le fait qu'elle l'ait déjà reconduite une fois ne vous permet pas de vous prévaloir d'une promesse de renouvellement qu'elle vous aurait consentie.

Précision : en revanche, lorsqu'une ouverture de crédit est accordée pour une durée indéterminée, la banque ne peut y mettre fin qu'en informant le client de sa décision par écrit et en respectant un délai de préavis initialement fixé. Délai qui ne peut être inférieur à 60 jours.

Convocation à un entretien préalable au licenciement : attention au décompte des jours !

Le délai de 5 jours ouvrables dont bénéficie le salarié pour préparer son entretien préalable au licenciement débute le lendemain de la réception ou de la remise de la lettre de convocation et, dès lors qu'il expire un samedi, doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Avant d'engager un licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable idéalement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Un entretien au cours duquel le salarié est invité à s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et qui permet à l'employeur de prendre sa décision. Et pour laisser le temps au salarié de préparer l'entretien, celui-ci doit se tenir au moins 5 jours ouvrables après la réception ou la remise de la lettre de convocation.

Si, à première vue, le décompte de ce délai peut paraître assez simple, il obéit toutefois à des règles strictes. Ainsi, **le délai commence à courir le lendemain de la réception ou de la remise en mains propres de la convocation.** De plus, lorsque le délai de 5 jours expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Des règles qui, en pratique, peuvent être source d'erreurs pour les employeurs comme en témoigne une affaire récente...

Dans ce litige, une salariée s'était vu remettre en mains propres, le lundi 16 décembre, une lettre de convocation pour un entretien préalable au licenciement.

L'entretien en question s'était déroulé le lundi 23 décembre et avait ensuite donné lieu au licenciement pour faute grave de la salariée. Estimant que son employeur n'avait pas respecté le délai minimal de 5 jours ouvrables entre la remise de la convocation et la tenue de l'entretien, elle avait réclamé le versement d'une indemnité de près de 4 000 €.

De son côté, l'employeur, suivi par la cour d'appel, affirmait que le délai de 5 jours avait bien été respecté. Pour lui, la convocation ayant été remise à la salariée le lundi 16 décembre, le délai expirait alors le samedi 21 décembre. Aussi, une fois la journée du dimanche 22 décembre passée, il lui était tout à fait possible de recevoir le salarié en entretien à partir du lundi 23 décembre.

Mais la Cour de cassation a refait les comptes : le délai, qui débutait le lendemain de la remise de la convocation, soit le mardi 17 décembre, et qui expirait le samedi 21 décembre, devait être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, soit jusqu'au lundi 23 décembre. En conséquence, l'entretien préalable au licenciement ne pouvait avoir lieu qu'à compter du mardi 24 décembre.

Conseil : afin d'éviter ce type de déconvenue, il est recommandé aux employeurs de prévoir, entre l'envoi ou la remise de la convocation et l'entretien préalable au licenciement, un délai suffisamment long (plus de 5 jours ouvrables) qui ne laisse pas de place au doute, autrement dit de ne pas être à un jour près...

Congé de paternité rallongé en cas d'hospitalisation de l'enfant

30 jours de congés supplémentaires peuvent être accordés au père dont l'enfant est

hospitalisé immédiatement après sa naissance.



Conformément à la dernière loi de financement de la Sécurité sociale, un congé de paternité en cas d'hospitalisation d'un enfant après sa naissance a été créé. Un congé dont les conditions d'obtention et d'indemnisation viennent d'être précisées.

Précision : ce nouveau droit, qui concerne les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2019, bénéficie à l'ensemble des salariés et des travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles...).

Un congé de 30 jours maximum

En complément du congé de paternité et d'accueil de l'enfant classique (11 jours, en principe), le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né. Ce congé étant accordé pendant la période d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Important : seule l'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de néonatalogie, une unité de réanimation néonatale, une unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ou une unité de réanimation pédiatrique et néonatale ouvre droit au congé.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Sachant que les salariés

qui souhaitent en bénéficier doivent en informer leur employeur sans délai et lui transmettre un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Un congé indemnisé

Le congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant est indemnisé de la même manière que le congé de paternité classique. Autrement dit, il donne lieu au versement d'indemnités journalières (ou de l'allocation de remplacement pour les exploitants agricoles).

En chiffres : les salariés ont droit à une indemnité journalière maximale de 87,71 €. Les travailleurs indépendants non agricoles peuvent, eux, prétendre à une indemnité forfaitaire journalière de 55,51 €. Enfin, les exploitants agricoles se voient attribuer une allocation de remplacement dont le montant moyen s'élève à 151 € par jour (selon un communiqué de presse récent du ministère des Solidarités et de la Santé).

Pour être indemnisé, le salarié ou le travailleur indépendant doit en formuler la demande auprès de l'organisme de Sécurité sociale dont il relève (CPAM ou MSA). Une demande qui doit être accompagnée d'un bulletin d'hospitalisation de l'enfant. Il doit, par ailleurs, attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la durée du congé.

Le projet de loi de taxation des contrats d'usage

À compter du 1^{er} janvier 2020, les employeurs seraient redevables d'une taxe de 10 € pour chaque contrat d'usage conclu.

Comme annoncé par le gouvernement dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, les employeurs devraient payer une taxe forfaitaire de 10 € pour chaque contrat à durée déterminée dit « d'usage » conclu à compter du 1^{er} janvier

2020. Cette mesure, inscrite dans le projet de loi de finances pour 2020, vise à inciter les employeurs à abandonner les contrats de quelques heures ou quelques jours et à signer des contrats de travail plus long.

Seraient toutefois exclus de cette taxation :

- les contrats conclus avec des intermittents du



spectacle ou des ouvriers dockers occasionnels car les employeurs versent une contribution d'assurance chômage majorée de 0,5 % ;

● les contrats d'insertion conclus par les associations intermédiaires.

La taxe, due à la date de conclusion du contrat, serait recouvrée, par les Urssaf ou la Mutualité sociale agricole, comme les autres cotisations et contributions sociales.

Rappel : la conclusion de contrats d'usage est réservée aux employeurs œuvrant dans certains secteurs d'activité afin de pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité de l'entreprise et de leur caractère par nature temporaire. Sont notamment concernés l'hôtellerie et la restauration, le secteur du déménagement, l'exploitation forestière, les centres de loisirs et de vacances, le secteur du spectacle, l'action culturelle, l'enseignement, les services à la personne, l'audiovisuel ou la production cinématographique.

Réduction générale de cotisations plus avantageuse pour les associations

À compter du 1^{er} octobre 2019, la réduction générale de cotisations sociales patronales inclura la contribution d'assurance chômage.

Les associations employeuses bénéficient d'une réduction générale des cotisations patronales dues sur les rémunérations de leurs salariés inférieures à 1,6 Smic soit, en 2019, à 29 207,36 € par an.

Cette réduction générale concerne la part patronale des cotisations maladie-maternité-invalidité-décès et vieillesse, des cotisations de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco et de la contribution d'équilibre général ainsi que la cotisation d'allocations familiales, la contribution Fnal, la contribution solidarité autonomie et, en partie, la cotisation accidents du travail.

Au 1^{er} octobre 2019, la réduction générale des cotisations sociales patronales deviendra plus généreuse pour les associations puisqu'à cette date, **la contribution patronale d'assurance chômage, dont le taux s'élève à 4,05 %, entrera, elle aussi, dans son champ d'application.**

Précision : les rémunérations versées aux salariés bénéficiaires des associations intermédiaires et des ateliers et chantiers d'insertion bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2019, de l'inclusion de la contribution d'assurance chômage dans la réduction générale. Il en est de même notamment pour les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus, ou bien par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Exonération fiscale pour les professionnels libéraux s'installant en ZRR

L'administration fiscale précise les conditions d'application de l'exonération en zones de revitalisation rurale (ZRR) pour les praticiens libéraux exerçant comme remplaçant, puis collaborateur.

Les cabinets créés ou repris jusqu'au 31 décembre 2020 dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération totale d'impôt sur leurs bénéfices pendant 5 ans, puis partielle et dégressive les 3 années suivantes (75 %, 50 % et 25 %).

Précision : pour bénéficier de l'exonération, le cabinet doit notamment être soumis à un régime réel d'imposition, employer moins de 11 salariés et avoir moins de 50 % de son capital détenu par d'autres sociétés.

Toutefois, ce dispositif de faveur ne s'applique pas lorsque le cabinet a été créé dans le cadre d'une extension d'activités préexistantes. Une telle extension étant caractérisée en présence d'un contrat, quel qu'il soit, organisant un partenariat qui place

le professionnel libéral dans une situation de dépendance. Tel est le cas, vient de préciser l'administration fiscale, d'un praticien qui exerce son activité dans le cadre d'un contrat de remplacement dans la mesure où il bénéficie de l'assistance du professionnel titulaire (mise à disposition de patientèle, de locaux, de services administratifs...).

Au cas présent, un professionnel libéral avait débuté son activité comme remplaçant et ne bénéficiait donc, à ce titre, d'aucune exonération fiscale. Il s'était ensuite installé comme collaborateur d'autres praticiens libéraux. À cette fin, il avait transféré son activité dans leur cabinet situé en ZRR. La question s'est alors posée de savoir si ce professionnel pouvait bénéficier de l'exonération.

Oui, a répondu l'administration fiscale, puisque le praticien avait cessé son activité de remplaçant et exercé en toute indépendance son activité de collaborateur en disposant de sa propre clientèle. Dans ce cas, l'activité revêt un caractère nouveau ouvrant droit au régime de faveur.

Le suramortissement industriel pour les PME : des précisions

Investir dans la robotique ou le numérique peut ouvrir droit à une déduction exceptionnelle.

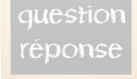
La qualité de PME

Seules les PME peuvent bénéficier du suramortissement industriel.

Les entreprises qui relèvent de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon un régime réel (normal ou simplifié) peuvent, sous

réserve de respecter certains plafonds issus du droit de l'Union européenne, déduire de leur résultat imposable, en plus de l'amortissement classique, 40 % de la valeur d'origine des biens éligibles affectés à leur activité industrielle.

Précision : certaines entreprises exonérées partiellement ou temporairement d'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier de la déduction (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes...). De la même façon, celle-ci peut se cumuler avec les crédits d'impôt, notamment le crédit d'impôt recherche.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Seules les PME peuvent bénéficier de ce nouveau suramortissement industriel. Il s'agit des entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 M€ ou dont le total du bilan annuel est inférieur à 43 M€. Cette qualité de PME s'apprécie à la clôture de l'exercice qui précède celui de l'acquisition ou de la fabrication du bien. Ainsi, une entreprise qui perd ultérieurement la qualité de PME, car elle ne respecte plus les seuils précités, peut continuer de pratiquer le suramortissement pendant toute la période d'utilisation du bien.

En pratique : la déduction, opérée de manière extra-comptable, est répartie de façon linéaire sur la durée normale d'utilisation du bien. Elle est optionnelle, ce qui signifie que l'entreprise qui choisit de ne pas commencer à la pratiquer à la clôture de l'exercice d'acquisition ou de fabrication du bien prend une décision de gestion définitive, c'est-à-dire qu'elle perd le bénéfice de cette déduction. Par ailleurs, si le bien est cédé avant la fin de la période d'utilisation, la déduction n'est acquise qu'à hauteur des montants déjà déduits au jour de la cession, calculés prorata temporis. Il en va de même lors d'un changement d'affectation du bien.

En cas d'affectation partielle

Une entreprise ne peut pas bénéficier de l'intégralité de la déduction si le bien n'est que partiellement affecté à l'activité industrielle. Dans ce cas, elle doit répartir son coût d'acquisition entre les différentes activités en tenant compte du prorata d'utilisation du bien ou du chiffre d'affaires généré par chacune. L'entreprise applique alors le suramortissement à la seule quote-part du coût d'acquisition affectée à l'activité industrielle.

À noter : l'activité industrielle se définit comme celle qui concourt directement à la fabrication ou à la transformation de biens corporels mobiliers et pour laquelle le rôle du matériel et de l'outillage est prépondérant. Une entreprise ayant une activité

exclusivement commerciale, agricole, artisanale ou libérale ne peut donc pas bénéficier du suramortissement.

Les biens concernés

Le suramortissement concerne, principalement, les biens acquis neufs ou fabriqués en 2019 ou en 2020, qui relèvent de catégories limitativement énumérées par la loi.

Le suramortissement concerne, principalement, les biens acquis neufs ou fabriqués en 2019 ou en 2020, y compris ceux pris en location dans le cadre d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat conclu en 2019 ou en 2020. Les biens devant avoir fait l'objet d'une commande ferme ou d'une décision définitive de fabrication par la direction de l'entreprise à compter du 20 septembre 2018.

À savoir : l'entreprise doit pouvoir prouver que le bon de commande, le contrat, le devis ou tout autre document matérialisant l'accord des parties sans réserve ni condition a été émis postérieurement au 19 septembre 2018 ou que la date à partir de laquelle les coûts de production du bien ont été immobilisés à l'actif du bilan est postérieure à cette date.

Par dérogation, l'avantage fiscal bénéficie aussi aux biens acquis à compter de 2021 lorsqu'ils ont fait l'objet d'une commande en 2019 ou en 2020, assortie du versement d'acomptes d'au moins 10 % du prix hors taxes du bien, et d'une acquisition dans les 24 mois suivant la commande. En revanche, les biens ayant fait l'objet d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat conclu à partir de 2021 ne sont pas éligibles au suramortissement.

À savoir : l'entreprise doit, sur demande de l'administration, pouvoir fournir une copie de la commande et de son accusé de réception indiquant le prix du bien commandé et, le cas échéant, le montant de l'acompte versé, voire une attestation des versements complémentaires d'acomptes.



Les catégories de biens éligibles au suramortissement sont limitativement énumérées par la loi. Ainsi, sont visés :

- ➔ les équipements robotiques et cobotiques (exosquelettes...);
- ➔ les équipements de fabrication additive (imprimantes 3D...);
- ➔ les logiciels pour les opérations de conception, de fabrication ou de transformation;
- ➔ les machines intégrées destinées au calcul intensif (ou « supercalculateurs »);

➔ les capteurs physiques collectant des données sur le site de production de l'entreprise, sa chaîne de production ou son système transistitique;

- ➔ les machines de production à commande programmable ou numérique (machines de fraisage, de tournage, de rectification, d'électroérosion, de découpe, d'assemblage, de contrôle dimensionnel, d'emballage et de conditionnement, de soudage automatique, centres d'usinage...);
- ➔ les équipements de réalité augmentée et de réalité virtuelle pour les opérations de conception, de fabrication ou de transformation.

La fiscalité des véhicules professionnels

Utiliser un véhicule de l'entreprise ou son propre véhicule pour ses déplacements professionnels n'entraîne pas les mêmes conséquences fiscales.

L'utilisation d'un véhicule de l'entreprise

L'achat (ou la location) d'un véhicule par l'entreprise entraîne des conséquences en matière d'impôt sur les bénéfices, de TVA et de taxe sur les véhicules de sociétés.

Les frais d'achat et de fonctionnement

Lorsqu'un dirigeant choisit de faire acheter ou de faire louer une voiture par son entreprise, cette dernière en supporte directement les frais d'acquisition et de fonctionnement. Fiscalement, elle peut, dans certaines limites, déduire l'amortissement ou les loyers de la voiture. Ainsi, pour les voitures acquises ou louées en 2019, la déduction de l'amortissement ou du loyer, calculée sur une base TTC, est plafonnée à 30 000 €, à 20 300 €, à 18 300 € ou à 9 900 € selon le taux d'émission de CO2 en g/km. Ne sont toutefois pas concernées par

cette limitation les voitures nécessaires à l'entreprise en raison de l'objet même de son activité (taxis, ambulances...), ni celles prises en location pour une courte durée (< 3 mois, non renouvelable).

À noter : la durée d'amortissement d'une voiture est généralement de 4 à 5 ans selon les usages ou ses conditions d'utilisation.

Quant aux frais de fonctionnement de la voiture (entretien, carburant, réparations...), ils sont déductibles du résultat sans limitation.

En revanche, s'agissant de la TVA, l'entreprise ne peut pas récupérer la TVA grevant le prix d'achat ou le loyer de la voiture, sauf exceptions (taxis, véhicules sanitaires légers, auto-écoles...), ni celle supportée sur les frais d'entretien et de réparation. La TVA sur le gazole et le superéthanol E85 est, quant à elle, déductible à hauteur de 80 %. S'agissant de l'essence, en 2019, la taxe n'est récupérable qu'à hauteur de 40 %. Enfin, la TVA est déductible à hauteur de 100 % pour le GPL (gaz de pétrole liquéfié), le GNV (gaz naturel pour véhicule) et l'électricité.

Particularité : les entreprises doivent normalement joindre à leur déclaration de résultats un état indiquant l'affectation des voitures inscrites à l'actif ou celles dont elles prennent en charge les frais d'entretien.



L'évaluation des frais

Les entreprises doivent, en principe, prendre en compte les dépenses engendrées par leurs voitures pour leur montant réel. Mais à titre d'exception, les professionnels libéraux, titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC), peuvent opter pour une évaluation forfaitaire, à l'aide du barème kilométrique publié chaque année par l'administration fiscale, à condition de ne pas déduire en charges les dépenses ou les loyers correspondants. Cette option est annuelle et doit être exercée pour toutes les voitures utilisées à titre professionnel.

Concrètement, recourir à ce barème kilométrique permet d'évaluer plus simplement un ensemble de frais (dépréciation du véhicule, pneumatiques, frais courants de réparation et d'entretien, carburant, primes d'assurance), évitant ainsi au professionnel de les répertorier individuellement. Le barème prenant en compte la distance parcourue à titre professionnel et la puissance fiscale du véhicule, dans la limite de 7 CV pour les voitures.

La taxe sur les véhicules de sociétés

Chaque année, les entreprises exploitées sous forme de sociétés sont redevables de la taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) pour les voitures qu'elles utilisent. Les exploitants individuels ne sont donc pas redevables de cette taxe. Une TVS qui n'est pas déductible lorsque la société est soumise à l'impôt sur les sociétés.

Le montant de la TVS est égal à la somme de deux composantes. La première est fonction soit du taux d'émission de CO₂ du véhicule, soit de sa puissance fiscale, tandis que la seconde est fonction du type de carburant utilisé par le véhicule et de l'année de sa première mise en circulation. Certains véhicules sont toutefois exonérés, en tout ou partie, de TVS, en particulier les voitures non polluantes.

Le bonus/malus

Le malus écologique est une taxe anti-pollution appliquée lors de la première immatriculation d'une

voiture. Il est calculé à partir d'un niveau d'émission de CO₂ supérieur ou égal à 117 g/km pour 2019.

En revanche, lors de l'achat ou de la location (avec option d'achat ou pour une durée d'au moins 2 ans) d'une voiture électrique neuve, un bonus écologique peut être versé. Son montant est égal à 27 % du coût d'acquisition TTC du véhicule, dans la limite de 6 000 €.

L'utilisation personnelle d'un véhicule de l'entreprise

Si le dirigeant utilise une voiture de l'entreprise à des fins personnelles, il s'agit d'un véhicule à usage mixte. L'exploitant individuel doit alors réintégrer au bénéfice imposable la fraction des charges (amortissement, entretien...) correspondant à cette utilisation privative.

Pour un dirigeant de société, l'utilisation à titre personnel d'une voiture de l'entreprise (on parle de « véhicule de fonction ») constitue un avantage en nature soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Cet avantage en nature étant déductible par l'entreprise. Il est évalué pour son montant réel ou, sur option, sur une base forfaitaire (sauf pour les gérants majoritaires de SARL). En pratique, l'entreprise doit faire figurer cet avantage en nature sur un état spécial, en annexe de la comptabilité et, le cas échéant, sur le relevé de frais généraux.

Précision : sont visées les voitures de tourisme, c'est-à-dire les véhicules automobiles immatriculés dans la catégorie des « voitures particulières » (berlines, breaks, cabriolets...), y compris les véhicules « à usages multiples » lorsqu'ils sont destinés au transport de voyageurs. Sont également concernés, depuis le 1^{er} janvier 2019, les pick-up comprenant au moins 5 places assises.

L'utilisation de son véhicule personnel

Le dirigeant qui utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels bénéficie



d'un remboursement de frais par la société.

Lorsqu'un entrepreneur individuel utilise sa propre voiture, non inscrite à l'actif, pour effectuer des déplacements professionnels, il peut déduire la quote-part de frais relatifs à cette utilisation professionnelle, à l'exception des charges de propriété (amortissement...).

Le dirigeant de société bénéficiaire, quant à lui, d'un remboursement de frais par l'entreprise. Ce remboursement peut être calculé sur la base des barèmes fiscaux. Il est alors exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales. Pour la société versante, ces remboursements sont logiquement déductibles. Mais attention à un point important : la TVS s'applique au véhicule personnel du dirigeant lorsque le remboursement de ses frais kilométriques représente plus de 15 000 kilomètres sur l'année. Toutefois, la taxe n'est due qu'à hauteur de 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de son montant selon que le nombre de kilomètres remboursés est compris respectivement entre 15 001 et 25 000, entre 25 001 et 35 000, entre 35 001 et 45 000 ou excède 45 000. Le montant à verser faisant l'objet, en outre, d'un abattement de 15 000 €.

À noter : les véhicules utilitaires présentent une fiscalité plus avantageuse que les voitures (pas de limitation de déduction de l'amortissement ou du loyer, TVA déductible sur l'achat, la location, les frais d'entretien et de réparation, pas de TVS...). Cependant, en pratique, ils n'offrent pas la possibilité d'une utilisation mixte.

En conclusion

Le régime fiscal qui découle de l'utilisation d'un véhicule de l'entreprise ou d'un véhicule personnel n'est pas le seul élément à prendre en compte pour choisir entre l'achat d'un véhicule à titre personnel ou au nom de l'entreprise. D'autres facteurs doivent entrer en ligne de compte, tels que l'importance du kilométrage parcouru ou le montant de votre trésorerie. En effet, utiliser son véhicule personnel permet de limiter les dépenses supportées par l'entreprise, une solution qui peut être à privilégier en début d'activité. L'idéal est donc de réaliser des simulations chiffrées afin de comparer chaque option et choisir la mieux adaptée à votre situation.

La facturation électronique entre entreprises bientôt obligatoire ?

Le projet de loi de finances pour 2020 envisage de rendre obligatoire, de façon progressive, la facturation électronique entre entreprises.

À partir de 2020, toutes les entreprises titulaires d'un marché public devront transmettre leurs factures sous forme électronique à leurs clients du secteur public (État, collectivités territoriales, établissements publics...). Sachant que certaines d'entre elles sont déjà soumises à cette obligation, à savoir les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés), les entreprises de taille intermédiaire

(250 à 5 000 salariés) et, depuis le 1^{er} janvier 2019, les PME (10 à 249 salariés).

Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit d'étendre l'obligation de facturation électronique aux relations entre entreprises assujetties à la TVA.

À savoir : les données figurant sur les factures électroniques seraient communiquées à l'administration fiscale pour qu'elle puisse les exploiter à des fins, notamment, de contrôle de la TVA et de lutte contre la fraude. Elle pourrait ainsi procéder à des recoupements automatisés entre factures émises et factures reçues.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Une généralisation qui s'effectuerait de façon progressive. Ainsi, la dématérialisation des factures serait obligatoire à compter de 2023 et au plus tard au 1^{er} janvier 2025, selon des modalités et un calendrier qui seront fixés par décret en fonction, notamment, de la taille et du secteur d'activité des entreprises. À cette fin, un rapport devrait être remis avant septembre 2020 par le Gouvernement au Parlement sur les conditions de cette mise en œuvre.

Précision : ce dispositif nécessiterait l'obtention préalable d'une autorisation auprès du Conseil de

l'Union européenne.

Par ailleurs, grâce à la collecte des informations et sous réserve des conclusions du rapport, l'administration fiscale pourrait offrir un nouveau service aux entreprises en préremplissant, au moins partiellement, les déclarations de TVA.

À noter : actuellement, les factures papier sont encore très largement utilisées par les entreprises dans leurs échanges puisque leur nombre est estimé entre deux et trois milliards par an.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

La transmission d'un bien par un don manuel

Comment gratifier un membre de sa famille sans avoir de formalités à accomplir.

Le don manuel consiste pour une personne à transmettre un bien « de la main à la main » à une autre personne, héritier ou non. Ce mode de transmission ne nécessite pas de formalité particulière (même si les conseils d'un notaire sont les bienvenus). Pour autant, certaines règles simples doivent être respectées. Voici une présentation de ce qu'il faut savoir en la matière.

Les conditions de validité d'un don manuel

Un don manuel peut porter sur différents types de biens mobiliers : une somme d'argent, un objet, une voiture, un portefeuille de valeurs mobilières, etc.

Si, pour être valable, il n'obéit à aucun formalisme,

le don manuel doit se traduire par la déposition du donateur (celui qui donne), de son vivant, au profit du donataire (celui qui reçoit). Et il doit s'accompagner d'une intention libérale, c'est-à-dire de la volonté de transmettre le bien de manière irrévocable, à titre gratuit et sans contrepartie.

La fiscalité du don manuel

La déclaration du don manuel auprès de l'administration fiscale n'est pas obligatoire. Lorsqu'il n'est pas déclaré, le don manuel n'est évidemment pas taxable. Mais il le devient lors de son éventuelle révélation à l'administration fiscale (spontanément par le donataire ou suite à une demande ou à une procédure contentieuse de l'administration). En outre, lors de la succession du donateur, les sommes versées sont, en principe, rapportées à sa succession et donc



taxées, le cas échéant.

Lorsqu'il est déclaré par le donataire, le don manuel donne lieu au paiement de droits de donation et ouvre droit aux abattements applicables aux donations. Ainsi, par exemple, les dons consentis au profit des enfants, petits-enfants ou arrière-petits-enfants sont exonérés de droits de donation à hauteur, respectivement, de 100 000 €, de 31 865 € et de 5 310 € par donataire. Et lorsqu'il s'agit de sommes d'argent, un abattement supplémentaire de 31 865 € est accordé.

L'intérêt d'un écrit

L'absence de formalité obligatoire signifie qu'il n'y a pas besoin de rédiger un acte. Dans les faits,

cependant, il peut être judicieux d'établir un acte sous seing privé entre les parties, voire un acte dressé devant notaire, qui précise la façon dont le don est effectué. Et ce, dans le but d'éviter toute contestation dans le cadre d'un héritage (même si le donataire est présumé propriétaire du bien donné, il aura une preuve écrite de l'existence de ce don) ou de pouvoir se justifier aux yeux de l'administration fiscale.

À noter : *un don consenti dans le cadre d'un événement particulier (mariage, anniversaire, obtention d'un diplôme...) et dont la valeur est modique au regard de la situation financière du donateur n'est pas considéré comme une donation mais comme un **présent d'usage**. Principal avantage de ce dernier, il n'est pas soumis aux droits de donation.*

La sortie d'une assurance-vie en rente viagère

Plutôt qu'un capital, le souscripteur d'une assurance-vie peut choisir de percevoir une rente viagère.

À l'échéance d'un contrat d'assurance-vie, le souscripteur peut choisir de récupérer en une seule fois le capital acquis (les sommes versées et les intérêts capitalisés) ou d'opter pour une sortie en rente viagère. Une option encore méconnue. Présentation.

Une rente viagère ?

Opter pour une sortie en rente viagère permet à un épargnant de « transformer », avec le concours de son assureur, son capital en un revenu régulier qui lui sera versé jusqu'à son décès. Étant précisé qu'une fois la sortie en rente actée, il n'est plus possible de faire marche arrière et de récupérer tout ou partie de son capital.

La sortie en rente présente plusieurs avantages. D'abord, elle offre au créancier (le bénéficiaire de la rente) une réelle visibilité dans la mesure où

le montant de la rente est connu dès la signature du contrat de rente viagère. Ensuite, elle le dégage de toute obligation de gestion de patrimoine. Enfin, elle constitue un gage de sécurité, car les rentes seront versées par l'assureur jusqu'au décès du créancier, même si le total des sommes servies dépasse le capital initial.

À noter : *l'assurance-vie n'est pas le seul produit d'épargne autorisant une sortie en rente viagère. Certains autres placements proposent, à titre facultatif ou obligatoire, cette modalité de versement. C'est le cas, par exemple, du plan d'épargne retraite populaire (Perp), du contrat retraite Madelin, du Perco ou encore du plan d'épargne en actions.*

Le calcul de la rente

Le montant de la rente est déterminé lors de la conversion du capital abrité par le contrat. Cette conversion s'effectue en appliquant au capital un taux de conversion qui est défini en fonction de l'âge



et de l'espérance de vie (déterminée selon les tables de mortalité de l'Insee) de l'épargnant au moment de l'entrée en jouissance de la rente. Ce calcul permet d'obtenir le montant de la rente « de base ». Sachant que ce montant peut varier en fonction d'options qu'il est possible de souscrire (réversion au conjoint, annuités garanties, taux technique...).

Précision : la réversion est une option permettant de désigner un bénéficiaire qui percevra la rente de l'assuré en cas de décès. Les annuités garanties sont une option de rente par laquelle l'assureur s'engage envers le crédirentier ou ses ayants droit à payer au minimum le nombre d'annuités garanties et ce, quelle que soit la date du décès du rentier. Enfin, le taux technique est un taux qui permet de choisir le niveau de sa rente de départ et son niveau de revalorisation.

Des options qui peuvent se révéler utiles notamment lorsque le décès de l'assuré survient préma-

turément et que le montant de la rente qui a été servi par l'assureur est inférieur au capital « abandonné ». Par exemple, en cas d'option pour des « annuités garanties », l'assureur s'engage envers le crédirentier ou ses ayants droit à payer au minimum le nombre d'annuités garanties et ce, quelle que soit la date du décès du rentier.

La fiscalité de la rente

Les rentes viagères sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux (17,2 %) pour une fraction de leur montant seulement. Cette fraction, fixée forfaitairement selon l'âge de l'assuré lors du premier versement de la rente, est de 70 % s'il est âgé de moins de 50 ans, 50 % entre 50 et 59 ans, 40 % entre 60 et 69 ans et 30 % s'il est âgé de plus de 69 ans. Une fois déterminée, cette fraction imposable ne varie pas avec l'âge du crédirentier.

Faut-il informer son conjoint de l'utilisation des deniers communs ?

Bien qu'il puisse utiliser seul des sommes d'argent communes, un époux doit, lors de la liquidation de la communauté, informer son conjoint de l'affectation de ces sommes.

En pleine procédure de liquidation et de partage de la communauté suite à son divorce, une femme avait demandé devant la justice que soit réintégrée dans l'actif de communauté une somme de plus de 110 000 € figurant sur un compte épargne. Somme qui avait été, selon elle, recélée par son ex-mari. En outre, elle avait demandé que ce dernier ne puisse prétendre au partage de cette somme. La cour d'appel l'avait déboutée de sa demande. En effet, les juges avaient constaté que les opérations réalisées sur ce compte avaient été faites du temps de la communauté et n'avaient donc pas à être évoquées au cours des opérations de comptes, de liquidation et de partage. Sauf si l'épouse avait démontré que

des sommes avaient été détournées et employées dans un intérêt autre que celui de la communauté, preuve qu'elle n'avait pas rapportée.

Appelée à se prononcer à son tour, la Cour de cassation a désapprouvé la décision rendue par la cour d'appel. Elle a rappelé que si chacun des époux a le pouvoir d'administrer seul les biens communs et de disposer des deniers communs dont l'emploi est présumé avoir été fait dans l'intérêt de la communauté, il doit cependant, lors de la liquidation, si cette demande lui est faite, informer son conjoint de l'affectation des sommes importantes qu'il a prélevées sur la communauté. Une fois cette information délivrée, il reste à l'époux qui se plaint de l'affectation de ces sommes de démontrer son caractère frauduleux.

BILAN 2018 DES CONTRÔLES FISCAUX

La direction générale des finances publiques a publié son rapport d'activité pour 2018.

Le rapport publié par la direction générale des finances publiques (DGFiP) est l'occasion de faire le point sur son activité pour l'année 2018, en particulier s'agissant du volet dédié à la fiscalité.

Il ressort de ce rapport que les droits et pénalités établis à la suite des contrôles fiscaux opérés par l'administration sont, pour la troisième année consécutive, en baisse. Ils atteignent ainsi 16,1 Md€ pour 2018, contre 17,9 Md€ en 2017. Le service de traitement des déclarations rectificatives (STDR) – une cellule qui avait été créée en 2013 pour permettre aux contribuables ayant dissimulé à l'administration fiscale un compte à l'étranger de régulariser leur situation en échange de pénalités réduites – a permis d'encaisser 938,5 M€.

Rappel : le STDR a fermé ses portes le 31 décembre 2017 en raison de la généralisation du dispositif d'échange automatique d'informations bancaires entre les pays.

Toutefois, les montants de droits et pénalités notifiés n'est pas nécessairement celui effectivement encaissé en raison des réclamations, assorties de demandes de sursis de paiements, des transactions ou encore des saisines des commissions consultatives. Ainsi, le montant des recettes réellement perçu par Bercy reste faible puisqu'il représente à peine plus de la moitié des droits et pénalités réclamés, soit 8,7 Md€ pour 2018 (contre 9,4 Md€ en 2017).

Du côté des entreprises, le nombre de vérifications de comptabilité est en légère diminution (39 000 en 2018, contre 43 652 en 2017). En revanche, l'examen de comptabilité et l'instruction sur place des demandes de remboursement de crédits de TVA prennent de l'ampleur. La première procédure a été mise en œuvre 6 330 fois (contre 635 en 2017) tandis que la seconde a été utilisée à 2 010 reprises (contre environ 200 en 2017). Au total, toutes procédures confondues, ce sont plus de 380 000 contrôles fiscaux qui ont été menés auprès des professionnels.

CARTE BTP : GARE AUX SANCTIONS !

Les entreprises employant des salariés effectuant des travaux de bâtiment ou des travaux publics doivent demander, pour ces derniers, la carte professionnelle BTP. En cas de manquement à cette obligation, l'entreprise s'expose à une peine d'amende... qui vient d'être alourdie...

Au préalable, rappelons que l'obligation de disposer de la carte professionnelle BTP a pour but de lutter contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale. Elle permet ainsi aux entreprises de justifier de l'emploi de ses salariés en cas de contrôle sur les chantiers.

Ainsi, chaque salarié effectuant des travaux de bâtiment ou des travaux publics pour le compte d'une entreprise établie en France, ou hors de France en cas de détachement, doit disposer d'une carte BTP.

En cas de manquement de l'employeur à ce sujet, l'entreprise est passible d'une amende dont le plafond est désormais doublé. Son montant peut ainsi passer à 4 000 € par salarié et à 8 000 € en cas de récidive dans un délai de 2 ans (à compter du jour de la notification de la 1^{ère} amende).

Le montant total de l'amende due reste toutefois plafonné à 500 000 €.

LOGEMENT INDIGNE : CRÉATION D'UN NUMÉRO VERT !

Le Gouvernement vient de créer un numéro vert que peuvent appeler les locataires victimes d'un logement indigne ou les personnes qui ont connaissance d'une telle situation. Comment fonctionne ce nouveau dispositif ?

Si une personne s'estime victime d'un logement indigne, elle peut appeler le 0806 706 806. Elle sera alors mise en relation avec un conseiller de l'Agence départementale d'information sur le logement (ADIL).

S'il s'agit d'un locataire, le conseiller va évaluer la situation en fonction des désordres allégués (humidité, risque d'effondrement de la toiture, chauffage défectueux, etc.) du logement. Pour cela, il va s'appuyer sur une grille d'auto-évaluation.

En fonction des résultats obtenus à partir de cette grille, le conseiller va informer le locataire de ses droits et obligations. Le conseiller doit, en outre, s'assurer que le locataire a déjà informé son bailleur des désordres allégués.

S'il s'agit d'un bailleur ou d'un propriétaire occupant, le conseiller va l'informer de ses obligations et des aides financières disponibles pour faciliter la réalisation des travaux dont il peut bénéficier.

Le conseiller doit, en outre, informer le bailleur des démarches d'informations préalables à fournir au locataire avant l'exécution de travaux.

Dans toutes les situations, après accord de l'interlocuteur, le conseiller va informer le pôle départemental de l'habitat indigne de l'Agence régionale de santé de la situation. Une lettre sera ensuite envoyée à son interlocuteur pour le tenir informé de l'évolution de son dossier.

UNE RÉDUCTION FILLON PLUS GÉNÉREUSE !

La réduction générale des cotisations sociales patronales applicable sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic est étendue à la contribution d'assurance chômage à compter du 1^{er} octobre 2019.

Les employeurs bénéficient d'une réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations de leurs salariés inférieures à 1,6 Smic soit, en 2019, à 29 207,36 € par an (dite « réduction Fillon »).

Cet avantage a été largement remanié ces dernières années pour faire en sorte que l'employeur ne paie quasiment plus de cotisations et de contributions sociales pour une rémunération égale au Smic. À cette fin, au 1^{er} janvier 2019, les parts patronales des cotisations de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco et de la contribution d'équilibre général ont été intégrées dans le champ d'application de la réduction Fillon.

Et, à compter du 1^{er} octobre 2019, cette réduction inclut également la contribution d'assurance chômage, dont le taux est fixé à 4,05 %.

Précision : les contrats d'apprentissage bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2019, de l'inclusion de la contribution d'assurance chômage dans la réduction générale des cotisations. Il en est de même notamment pour les employeurs agricoles ainsi que les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les contrats de travail qui ne bénéficient pas de l'exonération spécifique à l'outre-mer.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
CHÔMAGE :			
Assurance chômage	Tranches A + B	-	4,05 % ⁽⁸⁾
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁹⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽¹⁰⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹¹⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € du 01/01/2019 au 31/12/2019); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche 2** : de 1 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée de 0,5 points pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
- (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.