

# 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**

**JUILLET/AOÛT  
2019 N° 634**

question  
réponse

## **QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 3 et 4**



### **SOCIAL**

Stages en entreprise : les règles à connaître

**Pages 5 à 7**

Les nouveautés de la loi PACTE sur la participation aux résultats

**Pages 7 et 8**

Contrats de prévoyance collective : bien en vérifier les garanties !

**Pages 8 et 9**

Travailleuses indépendantes : allongement du congé maternité

**Page 9**

Egalité femmes-hommes : les sanctions encourues

**Page 10**



## **FISCALITÉ**

Evaluer un bien immobilier devient plus facile

**Page 11**

Comprendre la déduction fiscale des impayés

**Pages 11 et 12**

Annonce d'une baisse des impôts pour les Français

**Page 13**



## **JURIDIQUE**

Vendre un bien avec réserve de propriété

**Pages 14 à 16**

Le recours au statut d'EIRL est encouragé !

**Page 16**

## **EN BREF**

**Pages 17 à 20**

## **AGENDA**

**Pages 21 à 23**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## **ENCART**

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 634 Juillet / Août 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 :** juillet 2019

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

## MOTIF DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

***Le contrat de travail d'un de nos salariés embauché en 1985 prévoit que ce contrat sera automatiquement rompu lorsque ce dernier pourra prétendre à une pension de retraite. Comme c'est le cas désormais pour ce salarié, pouvons-nous appliquer cette clause ?***

Surtout pas ! Depuis 1987, le Code du travail interdit d'inclure dans le contrat de travail d'un salarié une clause prévoyant la rupture de plein droit de son contrat de travail en raison du fait qu'il est en droit de bénéficier d'une pension de retraite. Et les clauses de ce type figurant dans les contrats de travail conclus avant 1987 sont nulles et ne doivent pas être appliquées. En effet, une telle rupture serait analysée, par les tribunaux, comme un licenciement non valable ouvrant droit à des dommages-intérêts pour le salarié.

## LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET RESPECT D'UN PRÉAVIS

***J'envisage de licencier l'un de mes salariés en raison d'une faute grave. Ce dernier bénéficiera-t-il d'un préavis ou devra-t-il quitter l'entreprise dès qu'il aura reçu sa notification de licenciement ?***

Le Code du travail vous autorise à licencier sans préavis un salarié qui a commis une faute grave. Toutefois, votre convention collective, elle, peut vous en imposer un. Dans cette hypothèse, le préavis, dès lors qu'il est exécuté par le salarié, donne lieu à rémunération ou, si ce dernier en est dispensé, au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Mais ce n'est pas tout ! Pensez également à vérifier les dispositions inscrites dans le contrat de travail de votre salarié. En effet, celui-ci peut vous imposer de respecter un préavis de licenciement même en cas de faute grave. Tel est le cas, selon les juges, lorsque le contrat prévoit un préavis suite à la rupture de la relation de travail par l'une ou l'autre des parties sans distinguer les différents motifs de rupture.

## NOMBRE ANNUEL D'INVESTISSEMENTS IMMOBILIERS LOCATIFS EN PINEL

***Fortement fiscalisé, je compte prochainement investir dans des biens locatifs en dispositif Pinel. Pouvez-vous me dire s'il existe une limite quant au nombre d'investissements en Pinel réalisables par un investisseur ?***

Vous pouvez bénéficier de la réduction d'impôt Pinel dans la limite de deux logements au plus par année d'imposition et d'un plafond global de 300 000 € (prix, frais d'acquisition du terrain et, selon les cas, montant des travaux). Mais attention, comme l'a récemment précisé l'administration fiscale, en cas d'acquisition de logements en l'état futur d'achèvement (achat sur plan) ou de construction par le contribuable, cette limite de deux logements s'apprécie au titre de l'année d'achèvement de ces logements (et non pas de l'année de délivrance du permis de construire).

## STATUT DE LOUEUR EN MEUBLÉ PROFESSIONNEL

***Le Code général des impôts prévoit une condition d'inscription au registre du commerce et des sociétés pour les loueurs en meublé professionnel. Cette obligation n'a-t-elle pas été supprimée ?***



Si, tout à fait ! Depuis le 9 février 2018, cette condition n'est plus exigée car elle a été jugée inconstitutionnelle. Et bien que rendue à propos d'anciennes dispositions, cette décision s'applique aussi aux dispositions actuelles, ainsi que vient de le confirmer l'administration fiscale. Pour prétendre au statut de LMP, il suffit donc que les recettes annuelles tirées de cette activité par le foyer fiscal excèdent 23 000 €, ainsi que les revenus professionnels du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu.

## APPLICATION DU SURAMORTISSEMENT AU SECTEUR AGRICOLE

***J'ai lu quelque part que les entreprises pouvaient bénéficier d'une déduction supplémentaire de 40 % au titre de leurs investissements. Cet avantage fiscal s'applique-t-il aux exploitations agricoles ?***

Malheureusement, non. Ce dispositif, également appelé « suramortissement », est réservé aux PME exerçant une activité industrielle qui réalisent certains investissements (équipements robotiques, imprimantes 3D...) en 2019 ou en 2020. Toutefois, les exploitants agricoles bénéficient désormais d'un système de « déduction pour épargne de précaution » qui leur permet, sous certaines conditions, de déduire de leur résultat imposable des sommes qu'ils pourront mobiliser ultérieurement en cas de besoin, y compris pour financer des investissements agricoles.

## INCIDENCE DU DIVORCE DE L'ENTREPRENEUR SUR UN BIEN DÉCLARÉ INSAISSISSABLE

***Lorsque je me suis installé, j'ai souscrit chez mon notaire une déclaration d'insaisissabilité portant sur une maison secondaire dont mon épouse et moi-même sommes propriétaires. Aujourd'hui, nous sommes en train de divorcer. Ce divorce remettra-t-il en cause l'insaisissabilité de cette maison ?***

Non, car les effets d'une déclaration d'insaisissabilité souscrite par un entrepreneur individuel ou par un professionnel libéral indépendant subsistent après la dissolution de son mariage lorsque le bien concerné lui est attribué dans le cadre du partage entre les époux découlant du divorce. Autrement dit, si la maison secondaire que vous possédez en commun avec votre épouse vous est attribuée, elle demeurera insaisissable par vos créanciers professionnels sans que vous ayez besoin de souscrire une nouvelle déclaration.

## CADEAUX AUX BÉNÉVOLES DANS LES ASSOCIATIONS

***Afin de remercier nos membres bénévoles qui se sont très fortement impliqués dans notre association depuis le début de l'année, nous souhaitons leur offrir un cadeau. Mais en avons-nous le droit ?***

Votre question est très pertinente ! D'une part, car les bénévoles exercent leurs missions gratuitement et d'autre part, car une association ne peut procéder à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit, à ses membres. Toutefois, vous pourrez quand même leur offrir un cadeau car l'administration tolère qu'une association fasse des cadeaux de faible valeur à ses bénévoles à condition que leur valeur totale ne dépasse pas 69 € par année civile.

## Stages en entreprise : les règles à connaître

Le stage est une période pendant laquelle un élève (préparant un diplôme de l'enseignement technologique) ou un étudiant (universitaire, ingénieur...) se rend dans un organisme d'accueil (entreprise, cabinet, association...) afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques, et ce en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle. Ces stages en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte que vous devez bien maîtriser avant d'accueillir un stagiaire dans votre entreprise.

### Une convention de stage obligatoire

**Une convention doit venir préciser, en particulier, les dates de début et de fin du stage ainsi que les missions confiées au stagiaire.**

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement. En pratique, cette convention est signée à la fois par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, par son tuteur désigné au sein de votre entreprise et par vous-même.

Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de début et de fin de stage, la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise, le montant de la gratification allouée, ainsi que l'intitulé de la formation suivie, les compétences à acquérir au cours du stage et les activités qui sont confiées au stagiaire.

Et attention, **une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité,**

**occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent.** Dans un tel cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de son stage en contrat de travail. L'Urssaf disposant aussi de ce pouvoir, avec un redressement de cotisations sociales à la clé.

**Precision :** deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (ainsi, par exemple, pour un stage de 6 mois, le délai de carence sur un même poste est de 2 mois). Ce délai ne s'applique toutefois pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.

Enfin, sachez que si vous n'êtes pas tenu d'effectuer de déclaration préalable à l'embauche lors de l'accueil d'un stagiaire, vous devez néanmoins l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur).

**À noter :** au terme du stage, vous devez délivrer à votre stagiaire une attestation mentionnant obligatoirement la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification qui lui a été versée.

### Un nombre de stagiaires limité

**Les employeurs de moins de 20 salariés ne peuvent pas, en principe, accueillir plus de trois stagiaires simultanément.**

Si vous employez au moins 20 salariés, vous ne pouvez pas accueillir, au cours d'une même semaine civile, un nombre de stagiaires excédant 15 % de votre effectif, soit, par exemple, cinq stagiaires maximum par semaine (4,5 arrondis à l'entier supérieur) pour un effectif de 30 personnes et six stagiaires maximum pour 40 personnes. Si, en revanche, vous



employez moins de 20 salariés, ce quota est fixé forfaitairement à trois stagiaires par semaine civile.

Par dérogation, cependant, pour les formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont vous dépendez a la possibilité de porter ce quota à 20 % de l'effectif pour les entreprises qui emploient au moins 30 salariés et à cinq stagiaires pour celles qui en emploient moins de 30.

**Précision :** vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément **plus de trois stagiaires**.

## Une durée maximale

**La durée d'un stage au sein d'une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.**

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre entreprise. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans votre entreprise. À ce titre, chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour, et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois. Autrement dit, la durée maximale de 6 mois de stage correspond à 924 heures de présence effective.

## Une gratification minimale

**La gratification due au stagiaire se calcule en fonction de son temps de présence dans l'entreprise.**

### **Le montant de la gratification**

Vous devez verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue dans votre entreprise un stage de plus de 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Comme cette durée correspond à son temps de

présence effective, le stagiaire bénéficie de la gratification dès lors qu'il est présent dans votre entreprise plus de 308 heures (44 jours sur la base de 7 heures par jour). Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale est fixée à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit à 3,75 € en 2019.

Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. **Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage.**

**Exemple :** si un stagiaire est présent 140 heures le premier mois (gratification de 525 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 562,50 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 577,50 €), vous pouvez lisser le montant total, soit 1 665 €, sur ces 3 mois et donc octroyer au stagiaire une gratification annuelle de 555 €.

### **L'exonération de cotisations sociales**

La gratification n'est pas assujettie aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement de transport), dans la limite toutefois du montant minimal dû au stagiaire (soit 3,75 € de l'heure).

En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage, contribution au dialogue social, cotisations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

## Des droits pour les stagiaires

**Les stagiaires doivent bénéficier des avantages accordés aux salariés de l'entreprise.**

➔ Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées

minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit. Sachant que vous êtes tenu de décompter leur durée de présence effective au sein de l'entreprise.

➔ En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. Et plus largement, pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...).

➔ Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos

salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.

➔ **En complément :** si vous engagez un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, vous devez déduire la durée de ce stage de la période d'essai prévue dans son contrat de travail. Une déduction équivalant à la totalité du stage lorsque cette embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire. Dans le cas contraire, cette déduction ne peut réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

## Les nouveautés de la loi PACTE sur la participation aux résultats

### La loi Pacte revoit certaines règles applicables à la participation.

Tout employeur d'au moins 50 salariés doit instaurer un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise qui permet de redistribuer aux salariés une partie de ses bénéfices. En 2016, la prime de participation s'élevait, en moyenne, à 1 369 € par salarié dans les entreprises d'au moins dix salariés. La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « Pacte ») modifie différentes dispositions applicables à la participation.

### Un délai de 5 ans pour instaurer la participation

Actuellement, l'obligation de mettre en place un dispositif de participation s'impose aux entreprises et aux unités économiques et sociales employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette obligation s'imposera aux entreprises et aux unités économiques et sociales à compter du premier exercice ouvert après une période de 5 années civiles

consécutives pendant lesquelles le seuil de 50 salariés est atteint ou dépassé. Autrement dit, l'entreprise ne sera contrainte de mettre en place la participation que si son effectif se maintient pendant 5 ans à au moins 50 salariés.

**Précision :** si l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 50 salariés pendant cette période de 5 ans, il sera décompté un nouveau délai de 5 ans à partir du moment où l'effectif atteindra de nouveau ce seuil.

### La participation ouverte au partenaire pacsé du chef d'entreprise

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et 250 salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé ont accès à la participation lorsque :

- dans une entreprise qui la met en place de manière volontaire, l'accord prévoit cette possibilité ;
- il existe un accord de participation dérogatoire : le chef d'entreprise et son conjoint ne peuvent alors se voir octroyer que la part dérogatoire, c'est-à-dire la fraction qui excède le montant versé en



application de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation.

Jusqu' alors, seul le conjoint marié pouvait percevoir de la participation. Ce n'est plus le cas puisqu'elle peut désormais être également versée au partenaire lié par un pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise.

**À noter :** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette possibilité sera ouverte aux entreprises comptant au moins un salarié et moins de 250. Elle ne concernera donc plus les entreprises ayant 250 salariés.

## La répartition de la participation revue

Jusqu'à présent, lorsque la réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à leur salaire, ce dernier est pris en compte dans la limite d'un plafond correspondant à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) soit, en 2019, à 162 096 €. Cette limite est dorénavant réduite à trois Pass soit, en 2019, à 121 572 €. Le gouvernement souhaite ainsi favoriser une répartition plus égalitaire de la participation en diminuant la participation accordée aux salariés ayant des très hauts revenus et en augmentant celle octroyée aux salariés ayant des revenus moins élevés.

**En chiffres :** selon le rapport du Sénat, parmi les salariés ayant perçu de la participation au titre de

2014 dans les entreprises d'au moins 10 salariés, 68 000 personnes (soit 1,6 % des salariés) avaient une rémunération supérieure à trois Pass. Une diminution du plafond de quatre à trois Pass entraînerait une perte moyenne de 860 € pour ces salariés. En contrepartie, 4,1 millions de salariés bénéficieraient d'une augmentation de leur participation de 10 € pour les rémunérations inférieures au Pass et de 37 € pour des rémunérations comprises entre deux et trois Pass.

## La disparition des comptes courants bloqués

Jusqu' alors, l'accord de participation pouvait prévoir que les sommes constituant la réserve spéciale de participation seraient affectées, au choix du salarié, sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué que l'entreprise devait consacrer à des investissements.

**La possibilité d'affecter la participation sur un compte courant bloqué n'existe plus sauf pour les sociétés coopératives de production.**

Toutefois, lorsqu'une entreprise qui a l'obligation d'instaurer un accord de participation ne le fait pas et que cette absence d'accord est constatée par l'inspecteur du travail, les sommes attribuées aux salariés sont affectées sur un compte courant que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Ces sommes étant, en principe, bloquées pendant 8 ans.

**À savoir :** l'entreprise qui, au 23 mai 2019, affectait des sommes sur un compte courant bloqué peut continuer à le faire.

# Contrats de prévoyance collective : bien en vérifier les garanties !

**Il appartient à l'employeur de s'assurer que le contrat de prévoyance qu'il a souscrit contient les garanties minimales prévues par la convention collective, et ce même si un organisme d'assurance est désigné par la convention.**

En vertu de votre convention collective, vous pouvez être tenu de mettre en place un régime de prévoyance collective au profit de vos salariés. Dans ce cas, veillez bien à ce que le contrat de prévoyance souscrit contienne **les garanties minimales impo-**



## sées par votre convention collective...

Dans une affaire récente, conformément à la convention collective des mareyeurs-expéditeurs, un employeur avait souscrit un contrat de prévoyance qui incluait le versement d'un capital en cas de décès. Toutefois, lors du décès d'un salarié de l'entreprise, il était apparu que le montant du capital versé à sa veuve était inférieur à celui prévu dans la convention collective. En effet, si le contrat de prévoyance allouait, tout comme la convention collective, un capital correspondant aux 12 derniers mois de rémunération du salarié décédé, il en limitait cependant le montant (à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale).

Amené à s'expliquer, l'employeur estimait qu'il avait

respecté ses obligations, à savoir souscrire un contrat de prévoyance auprès de l'assureur désigné dans sa convention collective. Selon lui, il appartenait donc à ce dernier de couvrir le risque décès à hauteur du montant prévu par la convention. Et la responsabilité de l'assureur devait être engagée du fait de la divergence entre le montant du capital décès versé et celui prévu par la convention collective.

À l'inverse, la Cour de cassation a considéré que l'employeur avait commis une faute en souscrivant une assurance ne garantissant pas le paiement d'un capital décès correspondant à celui imposé par la convention collective. Il a donc été condamné à dédommager la conjointe du salarié décédé à hauteur de 264 025 €.

## Travailleuses indépendantes : allongement du congé maternité

**Dans le cadre d'une grossesse, les travailleuses non salariées peuvent désormais percevoir une indemnité forfaitaire pendant 16 semaines. Mais à condition qu'elles cessent leur activité pendant au moins 8 semaines...**

La dernière loi de financement de la Sécurité sociale avait commencé à rapprocher les règles liées à la maternité applicables aux travailleuses indépendantes non agricoles de celles prévues pour les salariées. Un rapprochement qui vient d'être finalisé par décret.

### Une durée d'indemnisation allongée

Dans le cadre d'une grossesse, les travailleuses indépendantes (commerçantes, artisanes et professionnelles libérales) peuvent bénéficier de deux prestations : une allocation forfaitaire de repos maternel et une indemnité forfaitaire journalière.

Auparavant, elles pouvaient se voir attribuer une indemnité forfaitaire pendant, en principe, une durée maximale de 74 jours, soit environ 10

semaines. Pour les arrêts de travail liés à la maternité débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, cette indemnité peut leur être versée pendant 112 jours, soit 16 semaines (tout comme les salariées).

**À noter :** les travailleuses indépendantes doivent cesser toute activité durant les jours où elles perçoivent l'indemnité forfaitaire.

### Une cessation d'activité minimale

Si l'allocation de repos maternel était précédemment versée sans condition d'arrêt de travail, l'indemnité forfaitaire, quant à elle, nécessitait une interruption d'activité d'au moins 44 jours consécutifs (soit environ 6 semaines).

Désormais, pour percevoir les deux prestations (allocation de repos maternel et indemnité journalière), les travailleuses indépendantes doivent cesser leur activité pendant **au moins 8 semaines dont 6 semaines après leur accouchement.**

**Précision :** cette nouvelle durée s'applique aux cessations d'activité liées à la maternité débutant à compter du 30 mai 2019.



## Egalité femmes-hommes : les sanctions encourues

**L'entreprise qui ne met pas en place les mesures destinées à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes risque une sanction financière pouvant atteindre 1 % de sa masse salariale.**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier, chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, leur résultat en termes d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une obligation qui doit être remplie, pour la première fois, **au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019** pour les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés et le 1<sup>er</sup> mars 2020 pour celles qui en comptent de 50 à 250.

### Un résultat à publier

Pour aboutir à ce résultat, l'entreprise doit prendre en compte différents indicateurs portant notamment sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, etc.

Le calcul de chaque indicateur, selon une méthode définie par décret, aboutit à un nombre de points dont l'addition donne le niveau de résultat de l'entreprise.

**Exemple :** si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est compris entre 9 et 10 %, l'entreprise se voit attribuer 27 points. Celui compris entre 6 % et 7 % donne 33 points.

C'est ce niveau de résultat qui doit être publié tous les ans sur le site internet de l'entreprise ou, à défaut de site, être porté à la connaissance des

salariés par tout moyen. Les indicateurs et le niveau de résultat devant aussi être mis à la disposition du comité social et économique.

**En complément :** la base de données économiques et sociales doit à présent intégrer les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

### Une sanction élevée

L'entreprise d'au moins 50 salariés qui n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourt une sanction **dont le montant peut atteindre 1 % de sa masse salariale.**

Cette même pénalité s'applique désormais à l'entreprise **qui ne publie pas son résultat sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'à celle qui ne met pas en place des mesures « adéquates et pertinentes de correction » alors que son résultat est inférieur à 75 points sur 100.**

Il revient à l'inspection du travail qui constate la défaillance de l'employeur de le mettre en demeure de remédier à la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois. L'employeur doit alors lui transmettre les éléments prouvant qu'il respecte ces obligations (accord ou plan d'action, preuve de la publication des indicateurs...) ou bien justifier des motifs de sa défaillance. Passé le délai accordé à l'employeur, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) décide s'il applique la pénalité et, le cas échéant, en fixe le montant en prenant en compte notamment les motifs de défaillance de l'employeur et sa bonne foi.

## Évaluer un bien immobilier devient plus facile

**La base de données de l'administration fiscale relative aux transactions immobilières est désormais ouverte à tous.**

Les pouvoirs publics viennent d'ouvrir au public la base de données du service « Patrim ». Ce service de l'administration fiscale a pour objet **d'aider les contribuables à évaluer leurs biens immobiliers dans le cadre, par exemple, d'une vente, d'une donation, d'une déclaration de succession ou d'impôt sur la fortune immobilière, d'un contrôle fiscal ou encore d'une procédure d'expropriation.** Cette base de données contient toutes les transactions immobilières réalisées en France ces 5 dernières années (exceptées celles des départements d'Alsace, de Moselle et de Mayotte).

À partir de critères que l'utilisateur sélectionne, le service lui restitue une liste des ventes immobi-

lières intervenues sur la période de recherche et sur le périmètre géographique qu'il a choisis. Cette liste lui fournit ainsi des éléments de repère (prix de vente, date de transaction, descriptif des biens vendus...) utiles à l'estimation de son bien immobilier.

Jusqu'à présent, cette base de données était accessible sous certaines conditions. Il fallait se connecter à son espace personnel du site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), puis renseigner obligatoirement le motif de sa recherche. Autre condition, le nombre de consultations était limité à 50 recherches tous les 3 mois.

Désormais, il est possible d'accéder directement et sans restriction à toutes ces données (avec cartographie interactive) en se rendant sur ce site internet. Il est même possible de les télécharger !

## Comprendre la déduction fiscale des impayés

**Lorsque vous êtes confronté à des clients qui tardent à payer vos factures, outre les actions à mettre en œuvre pour tenter de les recouvrer, vous devez vous interroger sur leur traitement fiscal.**

### Les créances douteuses

*Une provision pour créance douteuse peut être constituée lorsque le recouvrement d'une facture paraît compromis.*

#### Cas général

Lorsqu'une facture reste impayée à la clôture de l'exercice, en raison des difficultés financières d'un client, vous devez quand même la prendre en compte dans vos produits. Toutefois, puisque le

recouvrement de la créance paraît compromis, vous pouvez constituer une provision pour faire face à ce risque. Une provision pour « créance douteuse » qui est, sous certaines conditions, déductible de votre résultat imposable.

**Cette déductibilité suppose notamment que la probabilité de la perte résulte d'événements en cours à la clôture de l'exercice.** Vous ne pouvez donc pas tenir compte de circonstances intervenues après cette date. Mais attention, le seul défaut de paiement à l'échéance est insuffisant pour justifier cette déduction. Pour autant, l'engagement de poursuites judiciaires n'est pas systématiquement exigé, en particulier si celles-ci peuvent compromettre vos relations commerciales avec ce client.

En outre, le risque de non-recouvrement doit être nettement précisé quant à sa nature et à son



montant, ce qui implique une individualisation des créances concernées et une évaluation du montant de la perte probable selon une approximation suffisante. Le montant de la provision ne doit ainsi pas être déterminé selon un système forfaitaire. Il convient toutefois de noter, à ce titre, que la jurisprudence admet l'application de méthodes statistiques dans certaines situations où le recours à ces méthodes se justifie par le grand nombre des articles ou des services rendus, leur faible valeur unitaire ou leur variété.

**À noter :** la TVA étant récupérable en cas d'impayé, le montant de la provision correspond au montant hors taxes de la créance.

Par ailleurs, sachez que si votre client paie par la suite la facture, vous devez « reprendre » la provision constituée, c'est-à-dire réintégrer son montant à vos produits de l'exercice.

**À ne pas confondre :** si vous êtes en litige avec votre client car celui-ci refuse de payer, en raison d'un désaccord sur le principe ou le montant de la facture, vous devez constater une provision pour « créance litigieuse ».

## Le cas particulier des professionnels libéraux

Les professionnels libéraux relevant des bénéfices non commerciaux et soumis au régime de la déclaration contrôlée peuvent opter pour la détermination de leur résultat selon les créances acquises et les dépenses engagées pendant l'année d'imposition, en lieu et place des recettes encaissées et des dépenses payées.

Dans ce cas, l'administration fiscale les autorise à déduire des provisions pour créances douteuses.

## Les créances irrécouvrables

**Distinguez les créances douteuses de celles définitivement perdues.**

Lorsqu'il est établi que votre client ne paiera jamais la facture, vous êtes en présence d'une créance

irrécouvrable. Vous pouvez alors constater une perte définitive, déductible de votre résultat imposable.

Prouver cette irrécouvrabilité relève, là aussi, d'une question de fait. Ainsi, l'ancienneté d'une créance ou l'encaissement d'un chèque sans provision ne permettent pas de justifier ce caractère définitif. En revanche, vous pouvez vous prévaloir de la disparition de votre client sans laisser d'adresse ou d'un chèque volé.

**Précision :** vous pouvez alors récupérer la TVA que vous avez déjà reversée au fisc sous réserve de justifier de la rectification de la facture initiale. Le montant de la perte se limite donc au montant hors taxes de la créance.

**Important :** que ce soit une créance douteuse ou irrécouvrable, vous devez absolument conserver toutes les pièces justificatives (constats d'huissier, dépôts de plainte, courriers de relance, mises en demeure, injonctions de payer...).

## En cas de procédure collective

**L'ouverture d'une procédure collective à l'encontre d'un client justifie la constitution d'une provision pour créance douteuse.**

L'engagement d'une procédure collective de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire à l'encontre de votre client vous permet de **constater une provision pour créance douteuse, mais non une perte définitive**. En effet, une entreprise ne peut pas regarder comme irrécouvrable une créance produite au règlement judiciaire d'une entreprise avant la clôture de la liquidation pour insuffisance d'actif.

Cependant, les juges estiment que vous pouvez constater une perte partielle si un plan d'apurement des dettes prévoit le règlement d'une fraction seulement de la créance.

**Par exemple :** vous pouvez constater une perte de 30 % si le plan prévoit le règlement de 70 % de la créance.

# Annonce d'une baisse des impôts pour les Français

**Le Premier ministre, Edouard Philippe, a annoncé une baisse de l'impôt sur le revenu et une suppression de la taxe d'habitation.**

Dans son discours de politique générale prononcé le 12 juin dernier devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre, Edouard Philippe, a fait part de deux mesures fiscales en faveur des Français, à savoir une baisse de l'impôt sur le revenu et la suppression de la taxe d'habitation.

**En pratique** : ces annonces se concrétiseront dans le projet de loi de finances pour 2020 qui devrait être présenté en Conseil des ministres courant septembre.

## Baisse de l'impôt sur le revenu

Le barème de l'impôt sur le revenu se compose de cinq tranches, dont chacune est soumise à un taux différent, qui s'élèvent progressivement en fonction du niveau de revenus. Le barème applicable aux revenus de 2018 est le suivant :

Barème de l'impôt sur les revenus 2018 pour une part	
Tranches en euros	Impôt 2019 (sur revenus 2018)
Jusqu'à 9 964 €	0
De 9 965 à 27 519 €	14 %
De 27 520 à 73 779 €	30 %
De 73 780 à 156 244 €	41 %
Plus de 156 244 €	45 %

Le Premier ministre a indiqué que le taux d'imposition de 14 % serait abaissé de 3 points, et tomberait donc à 11 %, ce qui représenterait pour les ménages relevant de cette tranche, un gain

moyen par foyer de 350 €.

**Attention** : certains seuils de revenus du barème seraient revus à la baisse afin de cibler les effets de la mesure sur les classes moyennes. En outre, pour la financer, certaines niches fiscales et sociales seraient modifiées parmi lesquelles devraient figurer celles concentrées sur les très grandes entreprises ou celles qui réduisent les droits sociaux des salariés (comme la déduction forfaitaire spécifique).

## Suppression de la taxe d'habitation

Un dégrèvement de 65 % s'applique, en 2019, sur la taxe d'habitation relative à la résidence principale des contribuables dont le revenu fiscal de référence (RFR) de 2018 n'excède pas 27 432 € pour la première part de quotient familial, majorés de 8 128 € pour chacune des deux demi-parts suivantes, puis de 6 096 € pour chaque demi-part supplémentaire.

**Précision** : un taux dégressif s'applique aux contribuables dont le RFR de 2018 n'excède pas 28 448 € pour la première part de quotient familial, majorés de 8 636 € pour chacune des deux demi-parts suivantes, puis de 6 096 € pour chaque demi-part supplémentaire.

À partir de 2020, le taux du dégrèvement sera porté à 100 %, exonérant totalement ces contribuables de la taxe d'habitation. Environ 80 % des Français sont concernés par cette suppression. Mais qu'advient-il des 20 % restant ? Pour eux, le Premier ministre a annoncé une suppression dégressive à partir de 2021, qui se déploierait sur 3 ans, pour conduire à une exonération totale en 2023.



## Vendre un bien avec réserve de propriété

En principe, la propriété d'un bien vendu est transférée à l'acheteur dès la conclusion du contrat, que le prix soit payé ou non. Toutefois, le vendeur peut prévoir dans le contrat une clause de réserve de propriété en vertu de laquelle l'acheteur ne deviendra propriétaire du bien vendu qu'après le paiement intégral du prix. Ce qui constitue une garantie intéressante pour lui en cas d'impayé.

### Conditions de validité d'une clause de réserve de propriété

*La clause de réserve de propriété doit être convenue par écrit entre le vendeur et l'acheteur au plus tard au moment de la livraison du bien vendu et être insérée de manière apparente dans les documents commerciaux du vendeur.*

Pour qu'une clause de réserve de propriété soit valable et puisse donc produire des effets, elle doit avoir fait l'objet d'une acceptation explicite de la part de l'acquéreur au plus tard au moment de la livraison du bien vendu. Pour cela, ce dernier doit pouvoir en prendre connaissance facilement. Ainsi, la clause de réserve de propriété doit être établie par écrit. Elle peut être insérée dans les divers documents commerciaux émanant du vendeur (bons de commande, bons de livraison, factures, etc.), ou encore dans ses conditions générales de vente.

**Attention :** mieux vaut éviter d'inscrire la clause de réserve de propriété uniquement sur les factures. En effet, ces dernières étant souvent envoyées à l'acheteur après la livraison, il est trop tard pour une acceptation de la clause de sa part.

Et attention, quel que soit le support sur lequel elle est insérée, la clause de réserve de propriété doit apparaître de façon claire, bien en évidence, de sorte que l'acheteur ne puisse prétendre l'avoir ignorée. À défaut, elle risquerait d'être inopérante et le vendeur perdrait alors la garantie qu'elle a vocation à lui offrir.

### Le droit de revendication du bien vendu

*Le vendeur peut revendiquer la marchandise vendue avec réserve de propriété lorsqu'il n'a pas été intégralement payé à l'échéance prévue.*

#### En dehors d'une procédure collective

La clause de réserve de propriété constitue une garantie très efficace pour le vendeur. En effet, lorsqu'il n'a pas reçu paiement intégral du prix du bien vendu à l'échéance prévue, le vendeur est en droit de le reprendre. En pratique, il lui suffit de saisir le juge pour faire appliquer la clause, puis de mandater un huissier de justice pour qu'il procède à une saisie du bien entre les mains de l'acheteur.

**Précision :** si l'acheteur souhaite conserver le bien pour poursuivre son activité, il devra alors payer le prix de vente.

#### En cas de procédure collective de l'acheteur

Mais surtout, la clause de réserve de propriété présente un intérêt particulier lorsque l'acheteur est placé en sauvegarde, en redressement ou en liquidation judiciaire, ou fait l'objet d'une procédure de sauvegarde. Dans ce cas, en effet, le vendeur qui n'a pas reçu paiement de l'intégralité du prix peut obtenir la restitution du bien en exerçant une action dite en revendication. Il dispose ainsi d'un sérieux avantage par rapport aux autres créanciers de l'acheteur qui, pour la plupart, doivent se contenter de déclarer leur créance auprès du mandataire judiciaire, sans grand espoir de se voir un jour payés de leur dû.

L'exercice de l'action en revendication dans le cadre de la procédure collective de l'acheteur est toutefois soumis à trois conditions cumulatives.

● D'abord, on l'a dit, la clause de réserve de propriété doit avoir été convenue par écrit entre le vendeur et l'acheteur, et acceptée par ce dernier, au plus tard au moment de la livraison des biens vendus.





● Ensuite, pour que l'action en revendication soit possible, il faut que les marchandises impayées existent en nature chez l'acheteur au moment de l'ouverture de la procédure collective, c'est-à-dire qu'elles soient identifiables et individualisées entre les mains de l'acheteur. Ainsi, l'exercice de l'action en revendication est impossible lorsque le bien vendu a été transformé par l'acheteur ou assemblé avec d'autres biens.

**Précision :** la revendication demeure toutefois possible sur les biens incorporés dans un autre bien lorsque leur récupération peut s'effectuer sans dommage pour les biens eux-mêmes et pour le bien dans lequel ils ont été incorporés. Il en est de même pour les biens fongibles, c'est-à-dire qui sont interchangeables les uns par rapport aux autres (par exemple, du blé).

● Enfin, l'action en revendication du bien doit être exercée auprès de l'administrateur judiciaire (ou du liquidateur judiciaire en cas de liquidation) dans les 3 mois à compter de la publication du jugement ouvrant la procédure collective de l'acheteur. Et attention, passé ce délai, le vendeur ne pourra plus faire valoir son droit de revendication. L'administrateur ou le liquidateur pourra alors vendre le bien au même titre que les autres biens appartenant au débiteur.

Par la suite, soit l'administrateur (ou le liquidateur) accepte de restituer les marchandises, soit il refuse parce qu'il conteste le bien-fondé de la créance, soit il s'abstient de répondre. Dans ces deux derniers cas, le vendeur pourra saisir le juge-commissaire chargé de la procédure. Si celui-ci lui donne raison, le vendeur prendra soin de faire notifier sa décision, par acte d'huissier de justice, à l'administrateur ou au liquidateur qui aura 10 jours pour former un recours contre l'ordonnance du juge-commissaire. En l'absence de recours dans ce délai, l'administrateur ou le liquidateur devra restituer les marchandises. En cas de recours, c'est le tribunal qui tranchera.

Si, à l'inverse, le juge-commissaire donne tort au vendeur, ce dernier pourra, lui aussi, faire appel de son ordonnance dans les 10 jours qui suivront.

**Attention :** même en présence d'une clause de réserve de propriété, le vendeur a tout intérêt à déclarer sa créance auprès du mandataire judi-

ciaire ou du liquidateur judiciaire dans un délai de 2 mois à compter de la publication du jugement d'ouverture de la procédure collective de l'acheteur. En effet, si l'action en revendication n'aboutit pas, la créance aura le mérite d'être inscrite au passif du débiteur et pourra être éventuellement payée dans le cadre de la procédure collective.

### En cas de revente du bien

L'acheteur n'étant pas propriétaire des marchandises vendues avec réserve de propriété jusqu'au complet paiement du prix, il ne peut pas, en principe, revendre les marchandises. Néanmoins, en pratique, il arrive que l'acquéreur revende le bien, lequel est alors détenu par un sous-acquéreur.

Dans ce cas, on distingue selon que le sous-acquéreur est de bonne ou de mauvaise foi.

● **Dans le premier cas**, c'est-à-dire lorsque le sous-acquéreur ignorait l'existence de la clause de réserve de propriété, le vendeur ne peut plus revendiquer les marchandises auprès du sous-acquéreur. Toutefois, il a la possibilité de lui réclamer la créance sur le prix (ou sur une fraction du prix de revente) que ce dernier n'aurait pas encore réglée à l'acheteur au jour de la procédure collective, à condition toutefois que le bien ait été revendu au sous-acquéreur dans son état initial.

● **Dans le second cas**, lorsque le sous-acquéreur n'ignorait pas que les marchandises avaient été vendues avec une clause de réserve de propriété, le vendeur initial peut exercer l'action en revendication pour les reprendre.

### Et la clause de transfert des risques ?

**La clause de transfert des risques transfère à l'acquéreur le risque de perte et de dégradation du bien vendu avec réserve de propriété.**

Les risques de perte ou de dégradation d'une chose pèsent sur son propriétaire, donc, en principe, sur l'acheteur une fois que la vente a été conclue et que la propriété lui a été transférée.

Mais dans le cas d'un bien vendu avec réserve de





propriété, le vendeur demeure propriétaire du bien tant que le prix du bien ne lui a pas été versé. C'est donc sur lui que pèse le risque de perte et de dégradation. L'acheteur chez qui le bien a été livré n'est, quant à lui, tenu que d'une obligation de conservation du bien. Cette obligation étant une obligation de moyens et non de résultat.

Toutefois, il en est autrement lorsque le vendeur a pris soin de **doubler la clause de réserve de propriété d'une clause dite de « transfert des risques »**. Par cette clause, le vendeur transfère à l'acheteur le risque de perte et de dégradation du bien vendu dès le moment de sa livraison, voire de sa remise au transporteur chargé de la livraison. Il s'agit ainsi d'une garantie supplémentaire pour le vendeur.

## Le recours au statut d'EIRL est encouragé !

**Il est désormais plus facile pour un entrepreneur d'adopter le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée.**

Instauré il y a plusieurs années (en 2011), le dispositif d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL) n'a pas rencontré le succès escompté. Les pouvoirs publics ont donc souhaité le rendre plus attractif. Des mesures à cette fin ont été intégrées dans la fameuse « loi Pacte », qui a été publiée le 23 mai dernier.

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

### L'entrepreneur incité à choisir le statut d'EIRL

Première nouveauté introduite par la loi, les entrepreneurs individuels sont incités à choisir le statut d'EIRL. En effet, ils sont désormais tenus, lors de la création de leur entreprise, de déclarer s'ils décident d'exercer en tant qu'EIRL ou en tant qu'entrepreneur individuel classique. Ils sont donc contraints de choisir, ou au contraire, d'écarter

volontairement le statut d'EIRL. Du coup, leur attention est attirée sur l'existence de ce dernier...

**À noter :** ce choix existait déjà, mais il n'avait pas à faire l'objet d'une déclaration.

Sachant qu'un entrepreneur individuel déjà immatriculé peut opter, à tout moment, pour le régime de l'EIRL.

### Des formalités allégées

En outre, l'accès au statut d'EIRL est simplifié.

● Ainsi, il est prévu que l'entrepreneur puisse y recourir **même en l'absence de biens affectés à son activité professionnelle**. Autrement dit, un entrepreneur peut dorénavant exercer son activité sous le statut d'EIRL avec un patrimoine affecté d'une valeur égale à zéro en souscrivant une simple déclaration au registre de publicité légale dont il relève.

Rappelons que jusqu'alors, l'entrepreneur qui choisissait le statut d'EIRL était tenu d'insérer dans sa déclaration d'affectation un état descriptif des biens, droits, obligations ou sûretés affectés à son activité professionnelle, en nature, qualité, quantité et valeur. Et qu'en l'absence de tout élément dans sa déclaration, l'entrepreneur commettait un manquement grave et perdait ainsi le bénéfice du statut d'EIRL.

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



## AVANCES EN COMPTE COURANT D'ASSOCIÉ : CONDITIONS ASSOULPIES

**Tout associé peut désormais consentir des avances en compte courant dans sa société.**

Jusqu'alors, dans les sociétés civiles, les sociétés à responsabilité limitée (SARL) et les sociétés par actions (sociétés par actions simplifiées, sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions), seuls les associés détenant au moins 5 % du capital pouvaient consentir des avances en compte courant.

Pour favoriser le financement des entreprises, les pouvoirs publics ont supprimé cette condition. Tout associé, quelle que soit la part qu'il détient dans le capital, peut donc désormais consentir une avance en compte courant.

**Rappel** : l'avance en compte courant d'associé constitue un prêt qu'un associé consent à sa société. Ce qui permet à cette dernière, en cas de besoin, de disposer d'un financement sans recourir à un apport en capital.

En outre, les présidents de SAS ainsi que les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués de SA et de SAS ont dorénavant la possibilité de procéder à des apports en compte courant, même s'ils ne sont pas actionnaires. Jusqu'à maintenant, s'agissant des dirigeants de société, cette faculté était réservée aux seuls gérants, administrateurs, membres du directoire et du conseil de surveillance, ainsi qu'aux présidents de SAS, aux directeurs généraux et les directeurs généraux délégués de SA et de SAS lorsqu'ils détenaient au moins 5 % du capital social.

---

## OUPS, LE SITE OFFICIEL DU DROIT À L'ERREUR

**Mis en ligne par le gouvernement le 4 juin 2019, le site [www.oups.gouv.fr](http://www.oups.gouv.fr) recense les principales erreurs de déclaration commises par les usagers et dispense des conseils pour les éviter et les corriger.**

Consacré par la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, le droit à l'erreur « atteste de la possibilité pour chaque Français de se tromper dans ses déclarations à l'administration, sans risquer une sanction dès le premier manquement ». Exerçable par un particulier comme par une entreprise, ce droit vise à établir un véritable rapport de confiance entre les services publics et leurs usagers. C'est dans le cadre de cette démarche que le gouvernement vient de lancer un site internet baptisé « [Oups.gouv.fr](http://Oups.gouv.fr) ».

Pour permettre aux particuliers et aux entreprises d'identifier les risques d'omettre une déclaration ou une démarche obligatoires, **les principales erreurs commises par les usagers ont été recensées**. Classées par « évènement de vie », **six types d'erreurs sont analysés pour les professionnels** (paye et cotisations sociales, obligations douanières, recrutement, déclarations fiscales, rupture d'un contrat de travail, déclarations agricoles) et **une vingtaine pour les particuliers** (poursuite d'études, déménagement, reprise d'une activité professionnelle, vie en couple, naissance et adoption d'un enfant, déclaration et paiement des impôts...).

Pour chaque type d'évènement de la vie, une liste d'erreurs est proposée. Chacune d'elle étant décrite et complétée par des conseils pratiques et des liens vers des administrations permettant de les éviter et, le cas échéant, de les corriger.

---

## DRONES : L'EUROPE SE DOTE D'UNE RÉGLEMENTATION

**À partir de juillet 2020, l'usage des drones professionnels et de loisirs sera encadré par une réglementation applicable dans tous les pays de l'Union européenne.**



Depuis 2016, l'utilisation des drones civils, également appelés UAS (unmanned aircraft systems) est encadrée par deux arrêtés. Ces derniers définissent les types d'activité et les conditions d'utilisation (mode de pilotage, altitude, formation des télé-pilotes) autorisés, ainsi que le cadre administratif qui s'y trouve associé. Cette réglementation n'est applicable qu'en France, ce qui oblige les professionnels de ce secteur à se soumettre à d'autres règles lorsqu'ils souhaitent se développer dans d'autres pays européens. Une contrainte que le Règlement communautaire n° 2019/945 relatif aux systèmes d'aéronefs sans équipage, qui vient d'être adopté, devrait progressivement faire disparaître. Les mesures de ce règlement devant être pleinement appliquées dans un délai de trois ans après son adoption.

### Trois grandes catégories d'utilisation font leur apparition dans le règlement.

- La première, dite « ouverte », dans laquelle prennent place les drones dont la masse maximale au décollage est inférieure à 25 kg, ne nécessite pas d'autorisation à condition, toutefois, que le drone ne transporte pas de marchandise dangereuse, qu'il ne dépasse pas 120 m d'altitude, ne survole pas un rassemblement de personnes et soit piloté à vue.
- Lorsque au moins une de ces conditions n'est pas remplie, le vol entre dans la deuxième catégorie, dite « spécifique », soumise à autorisation.
- Enfin, l'utilisation des drones conçus pour transporter des personnes, des marchandises dangereuses ou pour survoler des rassemblements d'individus relèvent de la catégorie « certifiée ». Cette dernière, imposant, comme son nom l'indique, que les drones en question soient conformes à une liste d'exigences techniques.

## L'ÉPARGNE SALARIALE ENCOURAGÉE

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « Pacte ») adopte diverses mesures afin de développer l'épargne salariale, surtout dans les petites entreprises.

→ Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et 250 salariés, la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) sont accessibles aux chefs d'entreprise ainsi qu'à leur conjoint collaborateur ou associé.

Désormais, le bénéfice de ces dispositifs n'est plus limité au conjoint marié. Il est également ouvert au partenaire lié par un pacte civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise.

**À noter :** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette possibilité sera ouverte aux entreprises comptant au moins un salarié et moins de 250. Elle ne concernera donc plus les entreprises ayant 250 salariés.

→ Les entreprises de moins de 50 salariés pourront bientôt avoir accès à des régimes d'épargne salariale « prêts à l'emploi ». En effet, les branches professionnelles ont l'obligation, d'ici le 31 décembre 2020, de conclure une négociation afin de mettre en place un régime d'intéressement, un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif adapté aux spécificités de ces entreprises. Sachant que l'application de ce régime par l'entreprise sera facultative.

**En complément :** afin que les salariés puissent choisir en toute connaissance de cause les placements adaptés à leur situation, le règlement des plans d'épargne salariale doit à présent prévoir les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision pour les bénéficiaires. Cette mission étant confiée non pas à l'entreprise mais aux gestionnaires du plan.



## LA DÉDUCTIBILITÉ FISCALE DE TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR D'UN BIEN IMMOBILIER

**Des travaux importants d'aménagement intérieur d'un bien immobilier peuvent être considérés comme des travaux de reconstruction. Ce qui ne permet pas de déduire leur montant des revenus bruts du propriétaire de l'immeuble.**

Une société civile immobilière (SCI), propriétaire d'un immeuble, y avait fait réaliser d'importants travaux (réfection des sols, modification des ouvertures extérieures, redistribution des surfaces, création d'appartements...). Des travaux qui avaient conduit à porter la surface totale des pièces et annexes de 190 m<sup>2</sup> à plus de 400 m<sup>2</sup>. Fiscalement, la SCI avait déduit de son revenu brut le montant de ces dépenses d'amélioration du bien immobilier.

Suite à une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait réclamé à l'associé majoritaire (99,91 % des parts) de la SCI des cotisations supplémentaires d'impôt et de prélèvements sociaux après réintégration de la totalité des dépenses de travaux que la SCI avait déduites. En effet, selon le fisc, vu l'ampleur de l'opération, ces travaux devaient être considérés comme des travaux de reconstruction, et non pas d'amélioration de l'immeuble. Or ce type de travaux n'est pas, contrairement aux travaux d'amélioration, déductible du résultat de la SCI. Après avoir vainement tenté de faire annuler ces cotisations auprès de l'administration fiscale, l'associé de la SCI avait soumis le litige à la justice administrative.

Les juges du Conseil d'État ont alors souligné que ni les plans, ni les autres pièces produites par le gérant de la SCI, dont un certificat d'urbanisme de 1973 mentionnant une surface bâtie de 345 m<sup>2</sup> et des attestations de surface habitables établies postérieurement à la réalisation des travaux, ne permettaient d'établir que l'immeuble présentait, avant l'engagement des travaux, une surface habitable supérieure à celle mentionnée dans la déclaration H1 (déclaration recensant les constructions nouvelles et aidant à établir leur valeur locative cadastrale) souscrite en 1970.

La Haute juridiction administrative en a conclu que les travaux en question équivalaient, par leur importance, à une reconstruction de l'immeuble, dont le montant n'était pas susceptible d'être pris en compte pour la détermination des revenus fonciers de l'associé de la SCI.

---

## PRÉCISIONS SUR LES DONS AUX ÉTABLISSEMENTS D'UTILITÉ PUBLIQUE

**Comment s'applique l'exonération de droits de mutation en faveur des libéralités reçues par les établissements d'utilité publique en cas d'exercice de plusieurs activités ?**

Auparavant, seuls les dons et legs reçus par les associations et fondations d'utilité publique dont les ressources étaient exclusivement affectées à des œuvres scientifiques, culturelles ou artistiques à caractère désintéressé bénéficiaient d'une exonération de droits de succession ou de donation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, cette exonération est étendue à tous les établissements d'utilité publique qui remplissent les conditions définies aux b et au f bis du 1 de l'article 200 du Code général des impôts. Ainsi, bénéficient de l'exonération des droits de mutation les libéralités consenties au profit des établissements d'intérêt général qui exercent des activités 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, ainsi que des établissements menant des actions concrètes en faveur du pluralisme de la presse.

L'administration fiscale vient d'apporter des précisions sur cette extension de l'exonération dans l'hypothèse où les établissements exercent plusieurs activités, à la fois éligibles et non éligibles. Dans ce cas, elle indique



qu'il n'est pas nécessaire que les activités précitées soient exercées à titre exclusif. Cependant, les dons et legs consentis ne sont exonérés que s'ils sont affectés directement et exclusivement aux activités éligibles.

## AJOUT D'UN ADHÉRENT À UN CONTRAT D'ASSURANCE-VIE EXISTANT

**Bercy estime que la question de la souscription conjointe à un contrat d'assurance-vie en cours doit être traitée au cas par cas.**

Dans un arrêt du 19 mars 2015, la Cour de cassation rendait une décision importante en matière d'assurance-vie. En effet, elle avait considéré que l'ajout d'un adhérent à un contrat d'assurance-vie déjà existant ne constitue pas un nouveau contrat (novation). Une décision inédite et favorable aux épargnants dans la mesure où l'antériorité fiscale du contrat est préservée. Bien que la position des magistrats de la Haute juridiction soit claire, un certain nombre d'assureurs ne souhaitent pas satisfaire la demande des clients désirant passer d'un contrat en adhésion simple en un contrat en co-adhésion.

Devant cette impasse, un sénateur a interrogé le Ministère de l'économie et des finances sur la conduite à tenir. Réponse de Bercy : la question de savoir si la souscription conjointe à un contrat d'assurance-vie emporte novation du contrat constitue une question de fait, qui doit être appréciée au cas par cas en fonction notamment des stipulations du contrat en cause, de la volonté des parties, des dates de souscriptions et de la situation et de l'espérance de vie de chacun des co-assurés lors de la co-souscription.

De même, la question de la régularité d'une co-souscription doit être appréciée au cas par cas au vu des circonstances et notamment de l'auteur des versements et des éventuels rachats effectués par le nouvel assuré. Une appréciation qui peut permettre ainsi d'éviter qu'une co-souscription ne soit susceptible de constituer une donation indirecte.

En clair, les pouvoirs publics adhèrent à la position de la Cour de cassation mais laisse la porte ouverte à une appréciation au cas par cas. Le passage à une co-souscription est donc à manier avec prudence !

## FORTE HAUSSE DE LA COLLECTE DES SCPI

**Au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, les SCPI de rendement ont collecté un peu plus de 2 milliards d'euros.**

L'ASPIM et l'IEIF viennent de publier leurs statistiques portant sur le marché des SCPI de rendement et des OPCI « grand public » au 1<sup>er</sup> trimestre 2019. Selon ces statistiques, les SCPI ont collecté un peu plus de 2 milliards d'euros (+ 79 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2018). Un bon niveau de collecte qui reste toutefois en deçà du record établi en 2017 avec 2,4 milliards d'euros.

**Précision :** les SCPI de bureaux ont collecté pour 1,02 milliard d'euros, les SCPI diversifiés 389 millions d'euros, les SCPI spécialisées 284,6 millions d'euros, les SCPI de commerces 197 millions d'euros et les SCPI résidentiel 8,4 millions d'euros.

À noter que l'intérêt des investisseurs pour ces véhicules de placement tient au fait notamment que la perspective d'une remontée prochaine des taux d'intérêts s'éloigne de plus en plus. Ce qui les pousse à rechercher des produits non cotés et rémunérateurs (rendement de 5,6 % au 31 mars 2019, sur une année glissante). En outre, les différents marchés locatifs immobiliers affichent une bonne santé, et particulièrement le marché des bureaux.

Soulignons que la capitalisation des SCPI (hors fiscales) s'élève à 54,31 milliards d'euros au 31 mars 2019, soit une augmentation de 4,4 % sur un trimestre et 14 % sur une année glissante. Autre information, le montant des parts de SCPI qui se sont échangées sur le marché secondaire (marché de « seconde main ») au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 s'est établi à 252,5 millions d'euros, soit 0,46 % de la capitalisation des SCPI de rendement.



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de juin 2019 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de juin 2019 ou du 2<sup>e</sup> trimestre 2019.

**Entreprises relevant du régime simplifié de TVA** : téléversement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

## • 5 Juillet 2019

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

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

## • 11 Juillet 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 juin 2019.

## • 15 Juillet 2019

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de juin 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 2<sup>e</sup> trimestre 2019.

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

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de juin 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2019 versés au plus tard le 10 juillet 2019.

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de juin 2019 pour les salaires de juin 2019 versés en juillet 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2019 versés entre le 1<sup>er</sup> et le 20 juillet 2019.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31**



**mars 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 juin 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 €, ou au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 était compris entre 4 000 € et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 25 Juillet 2019

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

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2019 versés entre le 11 et le 31 juillet 2019.

## • 31 Juillet 2019

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2019** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 août).

## • Délai variable

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

## • 5 août 2019

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

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





## • 12 août 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 juillet 2019.

## • 15 août 2019

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

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

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de juillet 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2019 versés au plus tard le 10 août 2019.

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de juillet 2019 pour les salaires de juillet 2019 versés en août 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2019 versés entre le 1<sup>er</sup> et le 20 août 2019.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 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 juillet 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 25 août 2019

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

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2019 versés entre le 11 et le 31 août 2019.

## • 31 août 2019

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

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

- (1) **Tranche A 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.