

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**

**SEPTEMBRE
2019 N° 635**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Assurance chômage :
des mesures pour limiter les contrats courts

Page 7

Professionnels libéraux : quel taux de cotisation de retraite complémentaire ?

Page 8

Rupture conventionnelle homologuée : les bonnes questions à se poser !

Pages 8 à 11



FISCALITÉ

Un avantage fiscal pour les cessions d'entreprise
aux salariés ou aux proches

Page 12

CET 2018 : une possibilité de dégrèvement

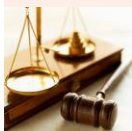
Pages 12 et 13

Exonération de plus values : deux cas particuliers

Pages 13 et 14

Saisine de l'interlocuteur départemental en cas de contrôle fiscal : les précautions à prendre

Pages 14 et 15



JURIDIQUE

Nouvelles mentions obligatoires sur les factures

Pages 15 et 16

Comptes sociaux : relèvement des seuils des petites entreprises

Page 16

Rupture brutale d'une relation commerciale : du nouveau !

Pages 16 et 17

Redressement judiciaire : des aménagements favorables au chef d'entreprise

Page 17

EN BREF

Pages 17 et 18

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 635 Septembre 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 : septembre 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'août 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'août 2019.

• 5 septembre 2019

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

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

• 12 septembre 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 août 2019.

• 15 septembre 2019

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

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



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

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés : téléversement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

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

Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : téléversement, le cas échéant, du 2^e acompte de CVAE 2019 avec le relevé n° 1329-AC.

Régularisation du solde de l'impôt sur le revenu de 2018 et, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus et paiement de l'IFI (patrimoine net taxable supérieur à 1,3 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

• 25 septembre 2019

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

• 30 septembre 2019

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

Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2019).



RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN SALARIÉ DECLARÉ INAPTE

Un de nos salariés vient d'être déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Pouvons-nous conclure une rupture conventionnelle homologuée avec lui ?

Les tribunaux admettent la possibilité de rompre par une rupture conventionnelle homologuée le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Votre salarié et vous-même devrez alors, après vous être rencontrés dans le cadre d'au moins un entretien, signer une convention de rupture qui sera, après un délai de 15 jours, envoyée à la Direccte pour homologation.

La validité de cette rupture ne pourra ensuite être remise en cause, par votre salarié ou vous-même, qu'en cas de vice du consentement (dol, violence, erreur) ou de fraude.

EXONÉRATION DE DROITS DE SUCCESSION SUR DES PARTS DE GFA

Lors du décès de mon père, j'ai hérité des parts sociales qu'il détenait dans un GFA (Groupement Foncier Agricole). Dans la mesure où les terres appartenant à ce GFA étaient louées par bail à long terme à un exploitant agricole, j'ai bénéficié d'une exonération de droits de succession. Aujourd'hui, je souhaite vendre une partie de ces parts de GFA. L'exonération dont j'ai bénéficié sera-t-elle remise en cause ?

Le maintien de l'exonération partielle de droits de succession dont vous avez bénéficié est subordonné à la condition que vous conserviez les parts que vous avez reçues par héritage pendant au moins 5 ans. Si vous les vendez dans un délai de 5 ans après en avoir hérité, vous devrez donc acquitter le complément de droits de succession dont vous avez été dispensé ainsi que l'intérêt de retard. Et attention, même si la vente porte sur une partie seulement des parts, l'administration fiscale risque de remettre en cause l'exonération sur la totalité des parts dont vous avez hérité.

CONVOCATION D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE SARL

En tant qu'associé d'une société à responsabilité limitée (SARL), j'ai demandé à plusieurs reprises au gérant qu'il convoque une assemblée générale afin qu'elle décide de le maintenir dans ses fonctions ou, au contraire, de le remplacer. Or celui-ci refuse d'y procéder. Y a-t-il un moyen de l'y contraindre ?

La convocation des assemblées générales relève normalement de la compétence du gérant. Toutefois, si ce dernier refuse de convoquer l'assemblée générale, vous pouvez, à condition de l'avoir préalablement mis en demeure de s'exécuter, demander au président du tribunal de commerce, statuant en référé, qu'il désigne un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale et de fixer son ordre du jour. Et puisqu'il s'agit d'une SARL, vous disposez de ce droit, quelle que soit la part que vous détenez dans le capital.

Mais attention, en principe, le président du tribunal ne vous donnera gain de cause que si votre demande est conforme à « l'intérêt social ». Ce qui ne serait pas le cas, par exemple, si votre demande avait principalement pour objet d'obtenir la désignation d'un nouveau gérant pour servir votre propre intérêt.

CONDITIONS POUR RECEVOIR DES LIBÉRALITÉS

Un membre de notre association nous a informés qu'il envisageait d'inscrire un legs en sa faveur dans son testament. Notre association, qui n'est pas reconnue d'utilité publique, pourra-t-elle recevoir ce legs ?



Votre association a la capacité juridique de recevoir des legs même si elle ne bénéficie pas de la reconnaissance d'utilité publique. Mais il faut alors qu'elle soit déclarée depuis au moins 3 ans, reconnue d'intérêt général et que l'ensemble de ses activités ait 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. Le préfet, que le notaire chargé de la succession devra informer du legs, pourra s'y opposer s'il considère que votre association ne remplit pas les conditions exigées pour avoir la capacité juridique de recevoir des legs.

DÉCLARATION DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS D'UNE SOCIÉTÉ

Comme la loi l'exige désormais, nous avons déclaré au greffe du tribunal de commerce les « bénéficiaires effectifs » de notre société, donc les 2 associés qui détiennent plus de 25 % de son capital. Or, ces 2 associés, qui détenaient chacun 30 % du capital, viennent d'acquérir des parts sociales supplémentaires et voient leur participation au capital portée à 35 %. Du coup, faut-il modifier la déclaration faite au greffe ?

En principe, oui, car une déclaration modificative doit être souscrite en cas de changement affectant le(s) bénéficiaire(s) effectif(s). Toutefois, si l'on se réfère à la notice que les greffes ont établie pour remplir le formulaire de déclaration des bénéficiaires effectifs, lorsque le pourcentage du capital détenu par un bénéficiaire effectif est modifié, une nouvelle déclaration n'est nécessaire que si les modalités du contrôle exercé sur la société par ce dernier s'en trouvent modifiées de manière « substantielle ». Ce qui est le cas, selon la notice, lorsque l'associé concerné devient majoritaire ou, à l'inverse, minoritaire. Mais dans votre situation, la modification est-elle considérée comme substantielle ? Le mieux est de vous renseigner auprès de votre greffe.

TRANSPORTEURS ET CIRCULATION AVEC VÉHICULE POLLUANT : DÉROGATION TEMPORAIRE

Par principe, dans les zones à circulation restreinte (ZCR), seuls les véhicules peu polluants (identifiés par une vignette Crit'air) peuvent circuler. Toutefois, certains transporteurs peuvent tout de même circuler dans une ZCR avec un véhicule polluant : pourquoi ?

Les Maires et les présidents des intercommunalités peuvent créer des zones à circulation restreinte (ZCR), dans des zones concernées par un plan de protection de l'atmosphère. A l'intérieur de ces ZCR, sont autorisés à circuler les véhicules les moins polluants, identifiés par la vignette Crit'air.

Une exception à l'interdiction dans les ZCR existe toutefois pour les transporteurs qui assurent un service public de transport en commun afin de leur laisser le temps de renouveler leur flotte de véhicules. Ces transporteurs peuvent donc déroger, de manière temporaire, à une interdiction de circulation dans le cadre d'une ZCR, alors que leur véhicule ne peut normalement pas circuler, en fonction de leur classification, à savoir : 3 ans pour les véhicules de la classe 5 ; 4 ans pour les véhicules des classes 4 et 3 ; 5 ans pour les véhicules des classes 2 et 1.

Par ailleurs, l'opérateur du service de transport ou le propriétaire des véhicules doit désormais transmettre à l'autorité ayant adopté la zone à circulation restreinte, ainsi qu'aux préfets de département concernés, et le cas échéant au Préfet de police, la liste des véhicules concernés par les exceptions temporaires aux interdictions de circulation.

Cette liste, transmise sous un format numérique facilement exploitable, doit préciser le numéro d'immatriculation des véhicules concernés ainsi que leur classification.



Assurance chômage : des mesures pour limiter les contrats courts

Afin d'encourager la conclusion de contrats à durée indéterminée et le rallongement de la durée des contrats à durée déterminée, le gouvernement instaure un bonus-malus applicable sur la cotisation patronale d'assurance chômage et une taxation forfaitaire des contrats d'usage.

Le gouvernement a présenté, le 18 juin dernier, la réforme de l'assurance chômage. Parmi cette douzaine de mesures, deux incitent les employeurs à limiter le recours aux contrats de travail de courte durée.

Une cotisation d'assurance chômage variable

À compter du **1^{er} janvier 2020**, un système de bonus-malus de la cotisation d'assurance chômage sera appliqué aux employeurs qui ont tendance à recourir régulièrement à des contrats courts.

Seront ainsi concernées les entreprises de plus de 11 salariés œuvrant dans sept secteurs, à savoir :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- hébergement et restauration ;
- production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Précision : ces secteurs, qui représentent 34 % des ruptures des contrats de travail, ont été choisis

car leur taux de séparation, c'est-à-dire le rapport entre l'effectif d'une entreprise et le nombre d'inscriptions à Pôle emploi de salariés ayant travaillé pour elle, est supérieur à 150 %. Autrement dit, « dans ces secteurs, les entreprises emploient, en moyenne, deux personnes en contrat stable pour plus de trois personnes en contrat précaire, soit par exemple plus de trois CDD pour deux CDI, ou plus de 150 intérimaires pour 100 CDI ».

Pour ces entreprises, le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage, actuellement fixée à 4,05 %, variera entre 3 et 5 % de la masse salariale selon leur pratique en termes de recours à des contrats précaires.

Ainsi, plus le nombre de salariés s'inscrivant à Pôle emploi après avoir travaillé dans une entreprise de ce secteur sera important par rapport à son effectif, plus ses cotisations d'assurance chômage seront élevées. À l'inverse, plus ce nombre de personnes sera bas, moins l'entreprise paiera de cotisations.

Cette mesure vise à diminuer le recours par les entreprises à des contrats d'intérim et des contrats à durée déterminée très courts en les incitant à proposer davantage de contrats à durée indéterminée ou à rallonger la durée des contrats à durée déterminée.

Une taxation des contrats d'usage

Pour inciter les entreprises à proposer des contrats d'usage plus longs (une semaine ou un mois au lieu de quelques heures par jour), les employeurs devront, **à partir du 1^{er} janvier 2020**, payer une **taxe forfaitaire de 10 € sur chaque contrat d'usage conclu.**

Les employeurs d'intérimaires ne paieront pas cette taxe mais la contribution chômage due sur la rémunération de ces salariés sera majorée de 0,5 point.



Professionnels libéraux : quel taux de cotisation de retraite complémentaire ?

Les libéraux qui relèvent, obligatoirement ou sur option, de la Sécurité sociale pour les indépendants peuvent demander à bénéficier d'un taux spécifique de cotisation de retraite complémentaire.

Auparavant, la Cipav (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse) gérait la retraite et l'invalidité-décès d'environ 400 professions libérales. Depuis le début de l'année, seules 19 professions relèvent encore de cet organisme parmi lesquelles les architectes, les ingénieurs conseil, les moniteurs de ski, les ostéopathes ou encore les psychologues.

Aussi, les libéraux qui créent leur activité depuis le 1^{er} janvier 2019 et qui n'exercent pas l'une de ces 19 professions doivent s'affilier auprès de la Sécurité sociale pour les indépendants, et non plus auprès de la Cipav.

Quant à ceux qui étaient déjà inscrits à la Cipav, ils peuvent soit continuer de cotiser auprès de cet organisme, soit demander, jusqu'au 31 décembre 2023, leur rattachement à la Sécurité sociale pour les indépendants.

Et qu'ils soient affiliés à la Sécurité sociale pour les indépendants depuis la création de leur activité ou sur option, les professionnels libéraux peuvent demander à bénéficier d'un taux de cotisation de retraite complémentaire spécifique. Un taux qui est nul pour la part du revenu annuel d'activité qui ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale (soit 40 524 € en 2019) et qui s'élève à 14 % pour la part de ce revenu comprise entre une et quatre fois ce plafond (soit de 40 524 à 162 096 € en 2019). Sachant que ce taux spécifique s'applique alors aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Précision : à titre de comparaison, le taux de cotisation de retraite complémentaire des travailleurs non salariés affiliés à la Sécurité sociale pour les indépendants est égal à 7 % sur la part de revenu ne dépassant pas 37 960 € et à 8 % pour la part du revenu comprise entre 37 960 € et 162 096 €. Les professionnels libéraux qui optent pour le taux spécifique et dont le revenu n'excède pas le plafond de la Sécurité sociale ne versent pas de cotisations de retraite complémentaire. Aussi, ils ne se constituent pas de droits à retraite complémentaire.

Rupture conventionnelle homologuée : les bonnes questions à se poser !

Le succès de la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail, qui existe depuis plus de 10 ans, ne se dément pas. Ainsi, 437 700 ruptures ont été conclues en 2018, soit une hausse de 3,9 % par rapport à 2017. La raison de ce succès ? Pour les employeurs, pouvoir « sécuriser » la rupture en la faisant homologuer par l'administration du travail. Pour les salariés, pouvoir bénéficier du verse-

ment d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations d'assurance chômage.

À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un



commun accord, à un contrat de travail à durée indéterminée.

La procédure de rupture conventionnelle homologuée s'applique à tous les contrats de travail à durée indéterminée (et donc pas aux contrats à durée déterminée), quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle peut même, selon les juges, être mise en œuvre durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité ou encore d'un congé parental d'éducation.

En revanche, la loi interdit de recourir à la rupture conventionnelle pour les départs négociés dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

À savoir : la rupture d'un commun accord d'un CDI (hors celle intervenant dans le cadre d'un GPEC ou d'un PSE) ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. En effet, toute entente entre employeur et salarié visant à rompre un CDI et conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Qui doit la proposer ?

La mise en œuvre d'une rupture conventionnelle peut émaner du salarié ou de l'employeur.

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

Attention : si un employeur prend l'initiative de proposer une rupture conventionnelle à un salarié, cette proposition ne doit pas se substituer à une

procédure de licenciement. En effet, si les juges sont convaincus que cet employeur a fait pression sur le salarié pour qu'il accepte une rupture conventionnelle afin d'éviter un licenciement dont la justification pourrait être contestée par la suite, la rupture conventionnelle pourra, le cas échéant, être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Faut-il discuter longtemps ?

La procédure de rupture conventionnelle débute nécessairement par un entretien entre l'employeur et le salarié.

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation est d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture. Il serait, en effet, dommage, une fois le salarié parti, de se rendre compte que le sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature (véhicule de fonction, téléphone ou ordinateur portable mis à sa disposition...) a été tout bonnement oublié.

Plus généralement, le ou les entretiens préparatoires à la conclusion d'une rupture conventionnelle ont pour objectif de garantir le consentement éclairé de la part du salarié. Il est donc utile de prévoir un compte-rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien préparatoire.

Lors des discussions, peut-on être assisté ?

L'employeur et le salarié peuvent chacun se faire assister notamment par un membre du personnel de l'entreprise.

Conscients que la présence d'autres personnes est



souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

La personne désignée par le salarié doit, en principe, faire partie du personnel de l'entreprise. Cependant, en l'absence de représentant du personnel, cette personne peut être choisie sur une liste de conseillers dressée par le préfet, disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail.

Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

Faut-il un accord écrit ?

Les conditions de la rupture doivent obligatoirement être fixées dans une convention conclue entre l'employeur et le salarié.

Le Code du travail impose la signature d'une convention écrite qui a pour objet de définir les conditions de la rupture. Ce document doit préciser, en particulier, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail. En outre, il doit notamment renseigner l'identité et l'adresse des parties, la rémunération versée au salarié au cours des 12 derniers mois, la date du ou des entretiens ainsi que, le cas échéant, l'identité du ou des assistants des parties à l'entretien. Il n'est, en revanche, pas nécessaire d'expliquer les raisons qui motivent la rupture, ni même d'indiquer quelle personne l'a initiée.

Important : il est indispensable d'établir la convention en deux exemplaires de manière à ce que l'employeur et le salarié en détiennent chacun un.

Le salarié a droit au paiement d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité

légale de licenciement. Sachant que les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME sont tenues de verser au salarié une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement).

Peut-on changer d'avis après la signature ?

Un délai de rétractation est accordé à l'employeur et au salarié qui ont signé une convention de rupture.

À compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (c'est-à-dire en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Précision : qu'elle soit à l'origine de l'employeur ou du salarié, la rétractation n'a pas à être motivée.

Comment se déroule l'homologation ?

La Direccte dispose de 15 jours pour se prononcer sur la validité de la rupture conventionnelle.

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre.

Attention : cette procédure revêt une importance primordiale, car elle est une condition de validité de la rupture conventionnelle, ainsi que de l'indemnisation du salarié au titre de l'assurance chômage.

À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doit demander l'homologation de la rupture conventionnelle



après de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

En pratique : la convention de rupture et la demande d'homologation sont rédigées sur le formulaire Cerfa 14598*01. Ce formulaire peut être renseigné directement en ligne sur le site Internet www.telerc.travail.gouv.fr.

L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

Quand la rupture prend-elle effet ?

La rupture du contrat de travail a lieu, au plus tôt, le lendemain de la décision d'homologation de la Direccte.

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Direccte (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est également après validation de la rupture conventionnelle par l'administration que l'employeur devra remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

La rupture peut-elle être contestée ?

Employeur et salarié peuvent contester la rupture conventionnelle devant le conseil de prud'hommes.

La validité de la rupture, ainsi que son homologation, peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Direccte. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Toute clause insérée dans la convention visant à

renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite. Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

Comment se déroule la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé doit être autorisée par l'inspecteur du travail.

Pour mener à bien une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel...) doivent également conclure une convention. Mais attention, ils doivent recourir à un formulaire distinct de celui applicable aux autres salariés (Cerfa 14599*01). Ce formulaire étant ensuite adressé, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Il doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié.

Attention : le projet de rupture conventionnelle conclu avec un délégué du personnel ou un membre élu ou désigné du comité d'entreprise doit obligatoirement être soumis à la consultation du comité d'entreprise, s'il existe. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément de la convention de rupture.

L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en effectuant une enquête contradictoire, c'est-à-dire en auditionnant individuellement l'employeur et le salarié.

La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, sachant que ce dernier doit statuer dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Toutefois, il peut ne pas répondre. Dans ce cas, son silence vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

Précision : la décision d'autorisation ou de refus de l'inspecteur du travail peut être contestée devant le tribunal administratif.

Un avantage fiscal pour les cessions d'entreprise aux salariés ou aux proches

Les ventes d'entreprises réalisées au profit de leurs salariés ou des proches du chef d'entreprise peuvent ouvrir droit à un abattement de 300 000 € sur l'assiette de calcul du droit d'enregistrement.

Les ventes de fonds de commerce, de fonds agricoles et de clientèles sont normalement soumises à un droit d'enregistrement au taux de 3 % sur la fraction du prix comprise entre 23 000 € et 200 000 € et de 5 % sur la fraction excédant 200 000 €.

À noter : ce droit est dû par l'acquéreur, mais le contrat de cession peut le mettre à la charge du vendeur.

Lorsque la cession de l'entreprise ou du cabinet est consentie au profit de ses salariés, un abattement de 300 000 € peut, sous certaines conditions, s'appliquer sur l'assiette de calcul de ce droit d'enregistrement. Un abattement fiscal qui peut également concerner les cessions en faveur des proches du cédant, c'est-à-dire les membres du cercle

familial (conjoint ou partenaire de Pacs, ascendants et descendants en ligne directe, frères et sœurs).

Précision : les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 2 ans et exercer leurs fonctions à temps plein. Il peut aussi s'agir d'apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Selon l'administration fiscale, l'acquéreur ne peut pas être une société, excepté s'il s'agit d'une structure unipersonnelle telle qu'une EURL, une EARL unipersonnelle, une Selarl unipersonnelle ou encore une Sasu. À ce titre, le ministère de l'Économie et des Finances a précisé que le bénéfice de l'abattement ne sera pas étendu aux structures pluripersonnelles, comme les SAS.

À savoir : pendant 5 ans à compter de la cession, l'acquéreur doit poursuivre son activité professionnelle dans l'entreprise ou le cabinet et en assurer la direction effective.

CET 2018 : une possibilité de dégrèvement

Un dégrèvement de votre contribution économique territoriale (CET) 2018 peut être demandé avant la fin de l'année.

En fonction de la valeur ajoutée produite par votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un dégrèvement de contribution économique territoriale (CET). Rappelons que la CET se compose de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Mais pour profiter de ce dégrèvement, encore faut-il le demander !

Le dégrèvement

Lorsque la somme de votre CFE 2018 et, le cas échéant, de votre CVAE 2018 excède 3 % de la valeur ajoutée produite par votre entreprise en 2018, ou au cours du dernier exercice de 12 mois clos en 2018 s'il ne coïncide pas avec l'année civile, cet excédent peut faire l'objet d'un dégrèvement. Un dégrèvement de CET qui s'apprécie au niveau de l'entreprise, pour l'ensemble de ses établissements.

Pour bénéficier du dégrèvement, une demande doit être formulée, à l'aide de l'imprimé n° 1327-CET, et présentée au service des impôts dont relève



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

votre établissement principal au plus tard le 31 décembre 2019.

À noter : l'administration qui accorde le dégrèvement répond dans un délai de 6 mois suivant la date de dépôt de la demande.

L'utilisation

Le dégrèvement s'impute sur la seule CFE. À ce titre, le montant global de vos acomptes de CFE du 17 juin prochain peut d'ores et déjà être réduit à hauteur de la moitié du dégrèvement attendu dès lors que vous en informez le service des impôts. Sauf si vous définissez un ordre d'imputation, le dégrèvement s'applique d'abord sur l'acompte dû pour votre établissement principal, puis sur ceux

des autres établissements dans l'ordre décroissant de leur importance.

Précision : si le montant de l'acompte de CFE ainsi réduit est inférieur à 1 500 €, il n'est alors plus exigible. Par ailleurs, lorsque le dégrèvement est calculé, il est important de veiller à ce que la CET restant due ne soit pas inférieure à la cotisation minimale de CFE fixée par la commune.

Et attention, en cas d'erreur de plus d'un dixième, une majoration de 5 % ainsi qu'un intérêt de retard s'appliqueront aux sommes non réglées.

À noter : les entreprises qui ont pu évaluer le montant du dégrèvement attendu avant la fin de l'année 2018 ont pu, sous leur responsabilité, choisir de l'imputer sur leur solde de CFE du 17 décembre 2018.

Exonération de plus values : deux cas particuliers

Pas d'exonération pour cession de clientèle en deux temps !

L'exonération des plus-values réalisées lors de la cession d'une clientèle par un professionnel libéral suppose, notamment, un transfert complet des éléments essentiels de l'activité.

Les plus-values réalisées lors de la cession d'une branche complète d'activité peuvent, sous certaines conditions, être exonérées, en tout ou partie, lorsque la valeur des éléments transmis n'excède pas 500 000 €.

Précision : l'exonération est totale si la valeur des éléments transmis est inférieure à 300 000 €. Elle est partielle et dégressive lorsque cette valeur est comprise entre 300 000 € et 500 000 €.

Pour cela, l'activité cédée doit notamment faire l'objet d'une exploitation autonome et suppose un transfert complet de ses éléments essentiels.

Ainsi, dans une affaire récente, un chirurgien digestif avait cédé sa clientèle et les parts qu'il détenait dans

une société civile de moyens (SCM) à une société d'exercice libéral à responsabilité limitée (Selarl). Il avait estimé pouvoir bénéficier de l'exonération sur la plus-value réalisée lors de cette vente. Toutefois, à l'issue d'une vérification de comptabilité, l'administration fiscale avait remis en cause cette exonération au motif que le chirurgien n'avait pas cédé une branche complète d'activité. Ce que vient de confirmer la cour administrative d'appel de Lyon.

En l'espèce, la vente n'avait porté, dans un premier temps, que sur la moitié de la clientèle, la cession de la seconde moitié et le transfert définitif des parts de la SCM étant intervenue à l'issue d'une période d'exercice en commun de l'activité avec l'acquéreur. Une période qui s'était étalée sur plus de 2 années au cours desquelles le chirurgien avait continué à exercer son activité.

Selon les juges, lors de la cession, le chirurgien n'avait donc pas opéré un transfert complet des éléments essentiels de son activité. En conséquence, il ne pouvait pas bénéficier de l'exonération.



Exonération des plus-values des petites entreprises et durée d'activité

Pour bénéficier de l'exonération des plus-values des petites entreprises, l'activité doit avoir été exercée pendant au moins 5 ans. Ce qui n'implique pas que le bien cédé ait été lui-même détenu ou exploité pendant cette même durée.

Les plus-values réalisées lors de la cession de leurs éléments d'actif (sauf terrains à bâtir) par les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu peuvent être, en tout ou partie, exonérées. Le bénéfice de cette exonération est notamment subordonné à la condition que les recettes de l'entreprise n'excèdent pas certains montants et que son activité professionnelle ait été exercée pendant au moins 5 ans.

Précision : pour une exonération totale, l'entreprise doit réaliser un montant de recettes hors taxes inférieures à 250 000 € pour des activités industrielles et commerciales de vente ou de fourniture de logements (hors locations meublées) ou

agricoles et à 90 000 € pour des activités de prestations de services. Si les entreprises engrangent des recettes supérieures à 250 000 € mais inférieures à 350 000 € pour les premières, ou comprises entre 90 000 € et 126 000 € pour les secondes, l'exonération est partielle et dégressive. Au-delà de 350 000 € et de 126 000 €, les plus-values professionnelles sont totalement taxables.

Ainsi, dans une affaire récente, un exploitant individuel exerçait une activité d'exploitation de brevets depuis 1994. En 2006, puis en 2010, il avait cédé des brevets à une société et placé les plus-values correspondantes sous le régime d'exonération précité. Mais cet avantage fiscal avait été remis en cause par l'administration au motif que les brevets n'avaient pas été affectés à l'exploitation pendant une durée de 5 ans avant leur cession. Une position que n'ont pas partagée les juges de la cour administrative d'appel de Versailles. Selon eux, la condition tenant à la durée minimale d'exercice de l'activité n'implique pas que le bien cédé ait été lui-même détenu ou exploité pendant au moins 5 ans. Le redressement a donc été annulé.

Saisine de l'interlocuteur départemental en cas de contrôle fiscal : les précautions à prendre

Dans le cadre d'un contrôle fiscal, la garantie pour le contribuable d'obtenir un entretien avec l'interlocuteur départemental ne s'applique qu'aux rectifications visées dans sa demande.

Un contribuable, particulier comme entreprise, qui conteste les rectifications envisagées à l'issue d'un examen contradictoire de sa situation fiscale personnelle, d'une vérification ou d'un examen de sa comptabilité, peut normalement bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec les supérieurs hiérarchiques du vérificateur afin d'obtenir des éclaircissements supplémentaires. En pratique, il doit d'abord se tourner vers l'inspecteur principal puis, si des divergences importantes subsistent,

faire appel à l'interlocuteur départemental.

Précision : ce double recours hiérarchique est une garantie prévue par la charte des droits et obligations du contribuable vérifié, consultable en ligne par le contribuable avant l'engagement d'une vérification. Une charte dont les garanties s'imposent à l'administration. À noter que cette charte a récemment été mise à jour pour 2019. À cette occasion, elle intègre une exception à l'ordre à respecter pour la saisine des supérieurs hiérarchiques. Ainsi, un contribuable peut saisir directement l'interlocuteur départemental lorsque l'inspecteur principal a validé une proposition de rectification assortie de pénalités pour mauvaise foi.

Dans une affaire récente, un contribuable avait fait



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

l'objet d'un contrôle fiscal à l'issue duquel l'administration lui avait notifié des rectifications au titre, d'une part, des traitements et salaires et, d'autre part, des revenus d'origine indéterminée. Ce contribuable avait alors demandé à rencontrer l'interlocuteur départemental, mais seulement pour discuter des rectifications relatives aux revenus d'origine indéterminée. Il avait ensuite prétendu avoir été privé de ce débat pour les rectifications portant sur les traitements et salaires.

À tort, vient de juger le Conseil d'État. Selon lui, la garantie d'obtenir un débat avec l'interlocuteur départemental ne s'applique qu'aux rectifications visées par la demande du contribuable, mais pas aux autres. Ce contribuable ne pouvait donc pas soutenir que la procédure d'imposition était irrégulière pour ce motif.

Conseil : afin de ne pas limiter son droit au recours hiérarchique, il est préférable de ne pas restreindre l'objet de sa demande d'entretien avec l'interlocuteur départemental.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Nouvelles mentions obligatoires sur les factures

L'adresse de facturation et le numéro du bon de commande devront désormais figurer sur les factures.

Les factures émises à compter du 1^{er} octobre 2019 devront comporter deux nouvelles mentions obligatoires. Ainsi, devront être indiqués, non plus seulement l'adresse des parties (le siège social du vendeur et le siège social ou le domicile de l'acheteur), mais également l'**adresse de facturation** de ces dernières si elle est différente, ainsi que le **numéro de bon de commande** lorsqu'il aura été préalablement établi par l'acheteur.

L'ajout de ces mentions a pour objectif d'accélérer le règlement des factures (envoi direct au service compétent, qui n'est pas toujours situé au siège social, ce qui évitera les pertes de temps) et de faciliter leur traitement.

Pour être plus dissuasive, la sanction d'un manquement à la réglementation applicable aux factures (absence de facturation, défaut d'une mention obligatoire) consistera désormais (à compter du 1^{er} octobre 2019) en une **amende administrative** d'un montant maximal de 75 000 € pour une personne physique et de 375 000 € pour une personne morale (une société, une association). Actuellement, il s'agit d'une amende pénale (d'un même montant), laquelle est rarement prononcée. L'amende administrative a vocation, quant à elle, à être plus systématique et plus facile à prononcer par l'autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation.

À noter : jusqu'alors, la loi (Code de commerce) prévoyait que la facture devait être délivrée « dès la réalisation de la vente ou de la prestation de services ». Or le Code général des impôts dispose que la facture est émise « dès la réalisation de la



livraison » ou de la prestation de services. L'administration avait d'ailleurs admis que la facture puisse être émise au plus tard le jour de la livraison s'agissant d'une vente, et au plus tard le jour de l'exécution s'agissant d'une prestation

de services. Par souci d'harmonisation avec le Code général des impôts, et pour mettre fin à toute incertitude, la loi prévoit désormais que la facture doit être délivrée « dès la réalisation de la livraison ou de la prestation de services ».

Comptes sociaux : relèvement des seuils des petites entreprises

Les seuils définissant les petites entreprises sont relevés, ce qui a des incidences sur les obligations comptables de celles qui entrent dans cette catégorie.

Les sociétés commerciales répondant à la définition des petites entreprises bénéficient de certains allègements de leurs obligations comptables.

Ainsi, elles sont dispensées d'établir un rapport de gestion, peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes annuels et demander (sauf celles qui appartiennent à un groupe) que leur compte de résultat ne soit pas rendu public. Étant précisé que désormais, lorsque le compte de résultat ne sera pas rendu public, le rapport du commissaire aux comptes ne sera pas non plus rendu public ; mais dans ce cas, les comptes devront comporter

une mention sur l'avis émis par ce dernier (avis sans réserve, avis avec réserves, avis défavorable ou incapacité d'émettre un avis).

Rappel : lorsqu'elles souhaitent bénéficier de cette mesure de confidentialité, les petites entreprises doivent accompagner le dépôt de leurs comptes annuels au registre du commerce et des sociétés (RCS) d'une déclaration de confidentialité.

Jusqu'alors, les petites entreprises étaient celles qui ne dépassaient pas, à la clôture du dernier exercice clos, deux des trois seuils suivants : 4 millions d'euros de total de bilan, 8 millions d'euros de chiffre d'affaires net et 50 salariés.

Ces seuils viennent d'être relevés à **6 millions d'euros de total de bilan** et à **12 millions de chiffre d'affaires**, le nombre de salariés restant fixé à 50.

Rupture brutale d'une relation commerciale : du nouveau !

Une ordonnance récente a précisé un point évoqué dans notre article de Juin consacré à ce sujet. En effet, la responsabilité d'une entreprise qui rompt une relation commerciale établie ne peut désormais plus être engagée lorsqu'elle a respecté un préavis de 18 mois.

Tout producteur, distributeur ou prestataire de services qui rompt brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie sans donner à son partenaire un préavis écrit d'une durée suffisamment longue engage sa responsabilité et peut donc être condamné à verser des dommages-intérêts à ce dernier.



À ce titre, la loi ne donne aucune précision chiffrée quant à la durée du préavis à respecter. Elle se contente d'indiquer que la durée minimale du préavis doit être fixée au regard notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou, s'ils existent, aux accords interprofessionnels. En pratique, les tribunaux ont également tendance à prendre en compte la nature de la relation commerciale entretenue par les parties (volume d'affaires, état de dépendance économique de la victime, obligation d'exclusivité, etc.).

Une nouveauté toutefois : la loi précise désormais qu'en cas de litige entre les parties sur la durée du

préavis, la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut pas être engagée pour cause de durée insuffisante **dès lors qu'il a respecté un préavis de 18 mois**. En toute hypothèse, une durée de 18 mois est donc suffisante.

À noter : jusqu'alors, lorsque la relation commerciale portait sur la fourniture de produits sous marque de distributeur, la durée minimale du préavis devait être deux fois plus longue que celle qui aurait été applicable si les produits n'avaient pas été fournis sous la marque de distributeur. Cette disposition vient d'être purement et simplement supprimée.

Redressement judiciaire : des aménagements favorables au chef d'entreprise

Désormais, le dirigeant d'une entreprise en redressement judiciaire pourra, en principe, conserver sa rémunération.

Les règles applicables aux entrepreneurs qui font l'objet d'un redressement judiciaire ont été quelque peu assouplies.

Droit de proposer un administrateur judiciaire

Ainsi, d'une part, l'entreprise mise en redressement judiciaire pourra désormais proposer au tribunal le nom d'un administrateur judiciaire. Jusqu'alors, cette faculté n'était offerte qu'en cas de procédure de sauvegarde. Du coup, le chef d'entreprise pourra proposer au tribunal qu'il désigne l'administrateur qui l'a déjà accompagné pendant la procédure de sauvegarde qui a été convertie en

procédure de redressement judiciaire. Le tribunal sera néanmoins libre de ne pas satisfaire sa demande et de désigner un autre administrateur.

Maintien de la rémunération

D'autre part, le chef d'une entreprise ou le dirigeant d'une société placée en redressement judiciaire verra, par principe, **sa rémunération maintenue en l'état**. Jusqu'à maintenant, sa rémunération était fixée par le juge-commissaire. Sachant que ce dernier garde la possibilité, à la demande de l'administrateur judiciaire, du mandataire judiciaire ou du ministère public, de changer la rémunération du dirigeant.

À noter : en cas de liquidation judiciaire, c'est toujours le juge-commissaire qui fixe la rémunération du chef d'entreprise pendant la procédure.



LE CRÉDIT ENTRE ENTREPRISES EST ENCOURAGÉ !

Le dispositif qui autorise une société à consentir un prêt à une autre entreprise avec laquelle elle est en relation d'affaires est assoupli.

Depuis plusieurs années, par dérogation au monopole des banques, les sociétés par actions et les sociétés à responsabilité limitée (SARL) peuvent consentir des prêts d'une durée de moins de 2 ans à des microentreprises, des PME ou des entreprises de taille intermédiaire (ETI) avec lesquelles elles entretiennent des liens économiques le justifiant.

Conditions : *les comptes de l'entreprise prêteuse doivent faire l'objet d'une certification par un commissaire aux comptes et ces prêts doivent être accordés à titre accessoire à leur activité principale.*

Mais ce dispositif rencontre, semble-t-il, peu de succès. Aussi les pouvoirs publics ont-ils décidé de l'encourager en élargissant son domaine d'application.

Ainsi, d'une part, toutes les sociétés commerciales, et non plus seulement les SARL et les sociétés par actions, dont les comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes ou qui ont volontairement désigné un commissaire aux comptes, peuvent désormais consentir des prêts à des entreprises (microentreprises, PME ou ETI) avec lesquelles elles entretiennent des relations économiques.

Et d'autre part, la durée maximale de ces prêts est portée de 2 à 3 ans.

CRÉDIT IMMOBILIER : DES TAUX HISTORIQUEMENT BAS !

Un emprunteur peut bénéficier aujourd'hui d'un taux de 1,45 % pour un crédit immobilier souscrit sur 20 ans.

Nouveau record pour les taux des crédits immobiliers ! Pour le mois de juin 2019, les banques ont abaissé leurs barèmes et fixé leurs taux en moyenne à 1,25 % sur 15 ans, 1,45 % sur 20 ans et 1,65 % sur 25 ans. Il s'agit donc sans doute du meilleur moment pour acheter sa résidence principale ou financer un investissement locatif.

Cette faiblesse des taux s'explique notamment par le fait que les banques se livrent entre elles à une véritable bataille pour tenter d'attirer (ou de fidéliser) les emprunteurs. Cette baisse des taux est rendue possible également grâce à la politique toujours aussi accommodante de la Banque centrale européenne (BCE) qui a confirmé dernièrement qu'elle ne modifierait pas ses taux directeurs (0 %). Mais l'OAT 10 ans a également joué un rôle en affichant un taux de 0,203 % au 3 juin 2019. D'ailleurs, ce taux est passé en territoire négatif pour la première fois le 18 juin dernier. Ce qui est annonciateur d'une nouvelle baisse des taux des crédits immobiliers.

Précision : *le taux directeur est un outil permettant à la BCE d'influer notamment sur les conditions de refinancement des banques. L'OAT 10 ans a, quant à elle, un impact sur le niveau des taux des crédits immobiliers proposés par les établissements financiers.*

ASSURANCE-VIE : LES ASSUREURS APPELÉS À VERSER PLUS RAPIDEMENT LES CAPITAUX

Les assureurs encourent des sanctions pécuniaires s'ils dépassent le délai de 15 jours pour demander au bénéficiaire d'un contrat d'assurance-vie les pièces nécessaires au versement des capitaux.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Récemment publiée, la loi Pacte est venue retoucher les dispositifs d'épargne retraite. D'autres produits, comme l'assurance-vie ont également été aménagés. Ainsi, outre la mise en place de la transférabilité interne des contrats, la loi Pacte est venue durcir les obligations des assureurs en matière de versement des capitaux aux bénéficiaires d'assurance-vie.

Rappelons qu'après avoir reçu l'avis de décès de l'assuré et les coordonnées du bénéficiaire du contrat, l'assureur dispose d'un délai de 15 jours pour demander à ce dernier de lui fournir l'ensemble des pièces nécessaires au paiement.

Nouveauté, l'obligation de demander les pièces nécessaires au paiement est désormais assortie d'une sanction. Ainsi, si l'assureur ne se rapproche pas du bénéficiaire **dans le délai de 15 jours prévu**, les capitaux présents sur le contrat produisent de plein droit des **intérêts au double du taux légal durant un mois puis, à l'expiration de ce délai d'un mois, au triple du taux légal**.

Espérons que cette sanction, applicable depuis le 23 mai 2019, incitera les assureurs à accélérer les délais de traitement des versements...

UNE ALLOCATION CHÔMAGE POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

À compter du 1^{er} novembre 2019, les travailleurs non salariés au chômage pourront percevoir 800 € par mois pendant 6 mois maximum.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoyait la possibilité pour les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles) de bénéficier, à compter du 1^{er} janvier 2019, d'une indemnisation en cas de période de chômage. Mais le décret fixant les modalités d'application de cette mesure n'ayant pas été publié, elle n'était pas entrée en vigueur.

Lors de la présentation de la réforme de l'assurance chômage, le 18 juin dernier, le gouvernement a annoncé que les travailleurs indépendants obligés de cesser leur activité en raison d'une liquidation judiciaire auront finalement droit au paiement d'une allocation chômage à compter du 1^{er} novembre 2019. Son montant mensuel s'élèvera à 800 € versés pendant 6 mois maximum.

Pour y avoir droit, les travailleurs indépendants n'auront pas à payer de cotisation supplémentaire. Mais leur activité professionnelle devra avoir généré des revenus d'au moins 10 000 € par an sur les deux dernières années précédant la liquidation.

PAS DE CHANGEMENT POUR LA COTISATION AGS !

Malgré une augmentation significative des avances salariales versées, la cotisation AGS demeure fixée à 0,15 %.

L'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) prend en charge les créances salariales des employés dont l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective. Afin de financer ce régime, les employeurs paient une cotisation applicable sur les rémunérations de leurs salariés, dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 13 508 € en 2019.

Dans un communiqué de presse diffusé le 27 juin dernier, le conseil d'administration de l'AGS a indiqué que les avances salariales versées en mai 2019 avaient augmenté de près de 24 % par rapport à l'année précédente. Toutefois, dans le but de préserver la compétitivité des entreprises, il n'a pas souhaité relever la cotisation AGS due par les employeurs. Aussi, cette cotisation demeure fixée à 0,15 %.

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

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