

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**C**IRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS  
**J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

**OCTOBRE**  
**2019** N° 636



### AGENDA

Pages 3 et 4



### QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



### SOCIAL

Pages 7 à 11

CSE : à mettre en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 !

La « tolérance zéro alcool » dans le règlement intérieur

Rupture conventionnelle : ne pas oublier la date de signature de la convention !

Les emplois francs

Vidéosurveillance excessive des salariés : il peut en coûter 20 000 € !



## **JURIDIQUE**

**Pages 11 à 13**

Déclaration tardive de cessation des paiements : les conséquences

Transports d'utilité sociale proposés par des associations

Les activités conchylicoles et les cultures marines sous protection

Entrepreneur en difficulté : le recours au retablisement professionnel est facilité



## **FISCALITÉ**

**Pages 14 à 17**

Fiscalité des véhicules : du nouveau !

Prélèvement à la source : un premier bilan

Fin du CICE : que deviennent les créances de crédit d'impôt ?

Recul sur la baisse de l'I.S. des grandes entreprises

Fiscalité du plan d'épargne retraite : des précisions

## **EN BREF**

**Pages 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 636 Octobre 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 :** octobre 2019

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et téléréglément de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2019 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2019 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2019.

## • 5 Octobre 2019

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

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

## • 11 Octobre 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 septembre 2019.

## • 15 Octobre 2019

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de septembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> trimestre 2019.

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



sur les salaires de septembre 2019 versés au plus tard le 10 octobre 2019.

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

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 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 septembre 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 €, ou au cours du 3<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.

**Propriétaires de biens immobiliers** : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

## • 25 Octobre 2019

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

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

## • 31 Octobre 2019

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

## REPRISE DU LOGEMENT APRES LE DÉCÈS DU LOCATAIRE

***Je suis propriétaire d'un appartement que je loue. Malheureusement, mon locataire, sans héritiers connus, est décédé récemment. Quelles précautions dois-je prendre avant de déménager les affaires du défunt et récupérer mon logement ?***

En cas de décès du locataire, le bail d'habitation est résilié de plein droit en l'absence d'héritiers. Pour autant, vous ne pouvez pas reprendre le logement sans avoir recours à une procédure particulière. Vous devrez ainsi introduire (ou votre avocat) une requête auprès du président du tribunal de grande instance. Ce dernier statuera pour vous autoriser à faire enlever les meubles et soit à les déposer dans un autre lieu, soit à les cantonner dans une partie du logement qui était occupée par le défunt.

**À noter :** *les frais d'enlèvement et de conservation des meubles sont avancés par vos soins. Vous pourrez toutefois vous les faire rembourser à l'issue de la procédure de règlement de la succession du défunt.*

Sachant que le président du tribunal nommera un huissier de justice qui sera chargé notamment de dresser un procès-verbal contenant un état descriptif des meubles. Ce dernier assurera également la clôture des lieux où sont déposés les meubles et conservera les clés. À la fin des opérations, l'huissier vous remettra les clés de votre logement et vous pourrez reprendre possession des lieux pour les relouer.

## EMPLOI DE SALARIÉS DETACHÉS

***Pouvez-vous nous confirmer que les obligations pesant sur les sociétés françaises faisant appel à des salariés détachés ont été récemment modifiées ?***

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'entreprise française qui a recours à des salariés détachés doit, avant le début de leur détachement, demander à l'employeur étranger, non plus une copie de la déclaration préalable de détachement effectuée auprès du téléservice « Sipsi », mais son accusé de réception. Depuis cette même date, elle doit également lui demander une attestation sur l'honneur certifiant qu'il a payé les amendes qui lui ont éventuellement été infligées à la suite du non-respect des règles applicables au détachement. En revanche, elle n'a plus à obtenir une copie du document désignant le représentant en France de l'employeur étranger.

## SANCTION ENCOURUE EN CAS DE NON-DEPÔT DES COMPTES ANNUELS

***Mes associés et moi ne sommes pas très enclins à publier les comptes annuels de notre société au titre de l'exercice écoulé. Quels sont les risques encourus si nous ne satisfaisons pas à cette obligation ?***

Si votre société ne dépose pas ses comptes annuels au greffe du tribunal de commerce dans le délai d'un mois à compter de leur approbation par les associés alors qu'elle y est tenue (en tant que société commerciale), le président du tribunal de commerce pourra, à la demande de tout intéressé ou du ministère public (ou même de sa propre initiative), adresser au dirigeant de votre société une injonction de le faire dans le délai d'un mois, sous peine d'astreinte. Ainsi, il pourra décider qu'à défaut de dépôt des comptes dans le mois qui suit la notification de l'injonction, le dirigeant devra payer une astreinte d'un montant, par exemple, de 100 € par jour de retard jusqu'au jour où les comptes seront déposés.

Le président du tribunal fixera également une date d'audience au cours de laquelle l'affaire sera examinée. S'il s'avère, au cours de cette audience, que les comptes n'ont toujours pas été publiés, le président pourra alors liquider l'astreinte et condamner le dirigeant à la payer.



## VALEUR JURIDIQUE D'UNE RÉPONSE VERBALE DE L'ADMINISTRATION FISCALE

***Lors de ma dernière déclaration de revenus, je me suis rendu dans mon centre des impôts afin qu'un agent m'aide à la remplir. Du coup, suis-je protégé de tout redressement fiscal ?***

Malheureusement, non. Seule une prise de position formelle de l'administration fiscale l'engage, c'est-à-dire une réponse écrite et signée par un fonctionnaire qualifié. En effet, l'administration considère qu'il n'est pas possible de garantir, en cas de renseignements verbaux donnés par un agent, l'exactitude et l'exhaustivité, d'une part, des informations que le contribuable lui a transmises, ni, d'autre part, de la réponse que l'agent lui a fournie oralement.

Toutefois, si vous faites l'objet d'un redressement, sachez qu'il sera tenu compte de votre démarche et de votre bonne foi puisque vous pourrez échapper aux intérêts de retard, sous réserve de régulariser votre situation sur demande de l'administration.

## TAXE D'HABITATION SUR LES LOCAUX ASSOCIATIFS

***Nous envisageons de transférer le siège social de notre association, actuellement fixé au domicile de notre trésorier, dans un local que nous allons louer. Notre association, qui n'a pas d'activité lucrative, devra-t-elle payer la taxe d'habitation ?***

Malheureusement, oui ! En effet, les locaux meublés qui servent de siège social ou de bureau permanent à une association sont soumis à la taxe d'habitation dès lors que ces espaces sont utilisés à titre privatif, c'est-à-dire ne sont pas accessibles au public.

Cette taxe est due pour les locaux occupés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition. Autrement dit, si votre bail est en cours au 1<sup>er</sup> janvier prochain, la taxe sera due en novembre 2020.

## CONSTRUCTION D'UN BÂTIMENT AGRICOLE

***J'envisage de construire sur mon exploitation un nouveau bâtiment destiné à abriter du matériel agricole. Ai-je besoin d'un permis de construire ? Et dois-je recourir aux services d'un architecte ?***

Pour pouvoir édifier un bâtiment d'exploitation en toute légalité, vous devrez évidemment demander un permis de construire à la mairie de la commune sur le territoire de laquelle est située votre exploitation. Vous devrez alors justifier de la nécessité de construire ce bâtiment pour votre exploitation. Vous pourrez également consulter à la mairie le plan local d'urbanisme ou la carte communale dont votre commune est éventuellement dotée et demander un certificat d'urbanisme. Ce document vous informera des règles applicables au terrain sur lequel vous souhaitez construire le bâtiment.

S'agissant de l'architecte, tout dépend de la superficie du bâtiment que vous envisagez de construire. En effet, le recours à un architecte n'est obligatoire que pour les constructions à usage agricole ayant une surface de plancher et d'emprise au sol supérieure à 800 m<sup>2</sup>.

Et n'oubliez pas que s'il s'agit d'un bâtiment destiné à accueillir des animaux, il devra être construit à une certaine distance des habitations, variable selon les cas (réglementation relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, règlement sanitaire départemental, nombre et espèces d'animaux...).



## CSE : à mettre en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 !

**Les entreprises d'au moins 11 salariés ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour remplacer leurs délégués du personnel ou leur comité d'entreprise par un comité social et économique.**

Parmi les mesures importantes de la réforme du Code du travail de 2017, figurait la création du **comité social et économique (CSE)**. Cette instance représentative du personnel unique se substituant aux délégués du personnel, à la délégation unique du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Un CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020

**Toutes les entreprises qui comptent au moins 11 salariés depuis 12 mois consécutifs doivent instaurer un CSE.** Sachant qu'un délai de mise en place de cette instance avait été accordé aux entreprises qui disposaient déjà de représentants du personnel.

Or ce délai expire le 31 décembre 2019. En conséquence, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises

devront avoir remplacé leurs instances de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, etc.) par un CSE.

### Des élections

Les employeurs concernés doivent donc organiser les élections des membres de la délégation du personnel du CSE. La première étape étant d'informer les salariés, par tout moyen, de l'organisation de cette élection. Sachant que le premier tour doit avoir lieu dans les 90 jours qui suivent cette information.

Ils sont également tenus d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral. Toutefois, si l'entreprise compte 20 salariés au maximum et que, dans les 30 jours qui suivent l'information des salariés, aucun d'entre eux ne s'est porté candidat, l'employeur n'a pas à remplir cette formalité.

**À noter :** les membres du CSE sont élus pour 4 ans à l'issue d'un scrutin de liste à deux tours. Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise pouvant réduire cette durée dans la limite de 2 ans.

## La « tolérance zéro alcool » dans le règlement intérieur

**Les juges ont précisé les conditions dans lesquelles l'employeur peut interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise.**

En matière d'alcool, le Code du travail tolère l'introduction et la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré sur les lieux de travail. Toutefois, les employeurs sont autorisés, via leur règlement intérieur ou une note de service, à prendre des mesures plus restrictives, c'est-à-dire à limiter la consommation d'alcool dans l'entreprise, pour

protéger la santé et la sécurité de leurs salariés. Ils peuvent même, en cas de situation particulière de danger ou de risque, **interdire purement et simplement la consommation d'alcool au travail.** Mais encore faut-il que cette mesure soit justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. Et, sur ce point, les juges viennent d'apporter quelques précisions...

Dans une affaire récente, un équipementier automobile avait modifié son règlement intérieur afin d'y



inclure une disposition soumettant les salariés occupant « des postes de sûreté et de sécurité ou à risque » à une « tolérance zéro alcool ». La liste des postes concernés par cette mesure (conducteurs d'engins de certains types, mécaniciens, électriciens...) figurait dans une annexe du règlement. Estimant que la décision de l'employeur d'interdire la consommation d'alcool à certains employés n'était pas justifiée, l'inspection du travail avait exigé le retrait de cette disposition du règlement intérieur.

Saisi du litige, le Conseil d'État a précisé que l'em-

ployeur a la possibilité, en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, d'interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés. Les juges ont affirmé que le règlement intérieur peut se borner à fixer la liste des postes de travail concernés par la restriction sans comporter d'autres éléments d'explication... et que l'employeur peut apporter la preuve du caractère proportionné de l'interdiction au moyen du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, et ce même si le règlement intérieur n'y fait pas référence.

## Rupture conventionnelle : ne pas oublier la date de signature de la convention !

**La convention de rupture dont la date de signature est incertaine est considérée comme nulle par les juges. La rupture est alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse...**

D'un commun accord, employeur et salarié peuvent mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée au moyen d'une rupture conventionnelle. Pour ce faire, ils signent une convention de rupture qui mentionne, en particulier, la date de fin du contrat de travail et l'indemnité de rupture versée au salarié. Une fois la convention signée, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours au cours duquel elle peut revenir sur sa décision. Et ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la convention peut être adressée à la Direccte pour homologation. Chaque étape de cette procédure doit être respectée à la lettre sous peine de voir la convention de rupture remise en cause par les juges...

Une salariée avait signé une convention de rupture avec son employeur. Ce document précisait les dates

auxquelles s'étaient déroulés les entretiens entre la salariée et son employeur, la date de fin du délai de rétractation et la date envisagée de la rupture du contrat de travail. La convention de rupture avait par la suite été homologuée par la Direccte.

Toutefois, la salariée avait saisi la justice en vue de faire annuler la convention de rupture, au motif **qu'elle n'était pas datée**. Et les juges lui ont donné raison ! Selon eux, la date de signature de la convention de rupture, puisqu'elle n'était pas mentionnée dans la convention, était incertaine. De sorte qu'il n'était pas possible de déterminer le point de départ du délai de rétractation et de s'assurer que la salariée avait bien eu la possibilité de revenir sur sa décision. Aussi les juges ont-ils annulé la convention de rupture.

**Précision** : lorsqu'elle est déclarée nulle, la rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui donne lieu à l'indemnisation du salarié.

## Les emplois francs

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'employeur qui embauche, dans le cadre d'un emploi franc, un demandeur d'emploi résidant dans un

quartier prioritaire de la politique de la ville peut bénéficier d'une aide financière.





## Employeurs concernés

**Toutes les entreprises et associations peuvent se voir octroyer l'aide financière associée aux emplois francs.**

Le dispositif des emplois francs est mis en place, à titre expérimental, pour les contrats de travail conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2019.

Peuvent bénéficier de l'aide financière des emplois francs, peu importe leur effectif :

- ➔ les employeurs assujettis à l'assurance chômage ;
- ➔ les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ;
- ➔ les employeurs de pêche maritime.

En sont exclus les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs.

## Bénéficiaires concernés

**Les emplois francs sont ouverts aux demandeurs d'emploi résidant dans certains quartiers prioritaires de la politique de la ville.**

Pour être recruté dans le cadre d'un emploi franc ouvrant droit à une aide financière pour l'employeur, le demandeur d'emploi doit, à la date de la signature de son contrat de travail :

- ➔ être inscrit à Pôle emploi ;
- ➔ résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste est fixée par arrêté. Il est possible de vérifier que le candidat réside dans un quartier éligible aux emplois francs en renseignant son adresse sur le site Internet du Système d'information géographique de la politique de la ville.

Depuis le 27 avril 2019, les salariés licenciés pour motif économique qui ont adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle peuvent être recrutés en emploi franc dès lors qu'ils résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville éligible.

**En pratique :** sont visés plus de 700 quartiers prioritaires de la ville situés dans les départements des Ardennes, de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord, du Pas-de-Calais, de la Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, de la Haute-Garonne, du Maine-et-Loire, du Vaucluse et des Bouches-du-Rhône ainsi qu'à Paris, en Guadeloupe, en Martinique, à Mayotte, en Guyane et à La Réunion.

L'embauche du salarié doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois. Sachant que ce contrat peut être à temps plein ou à temps partiel.

Enfin, la personne engagée dans le cadre d'un emploi franc ne doit pas avoir fait partie de l'effectif de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date de son embauche. Une restriction qui ne s'applique pas si, pendant ces 6 mois, elle a été recrutée dans le cadre d'un contrat d'intérim, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat unique d'insertion ou bien d'un contrat à durée déterminée de remplacement.

## Aide financière

**Le montant maximal de l'aide financière est fixé à 5 000 € par an pendant 3 ans.**

L'aide financière versée à l'employeur s'élève, pour un emploi à temps complet :

- ➔ à 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en contrat à durée indéterminée ;
- ➔ à 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

**Précision :** le montant de l'aide est proratisé selon la durée du contrat de travail au cours de l'année civile et lorsque l'emploi est à temps partiel.

Lorsqu'un CDD ouvrant droit à l'aide financière est renouvelé pour une durée d'au moins 6 mois, l'employeur continue de percevoir l'aide pendant



une durée totale de 2 ans et à hauteur de 2 500 € par an. Quand un CDD « emploi franc » est transformé en contrat à durée indéterminée, le paiement de l'aide se poursuit pour une durée totale de 3 ans et à hauteur de 5 000 € par an.

Pour avoir droit à l'aide financière, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- ➔ ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche en emploi franc, à un licenciement économique sur le poste à pourvoir ;
- ➔ être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement en matière fiscale et au regard des cotisations et contributions sociales.

Enfin, le bénéfice de l'aide est subordonné au maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise pendant 6 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

**À noter :** l'aide n'est pas cumulable, pour l'emploi du même salarié, avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale (réduction Fillon).

L'employeur doit déposer sa demande d'aide auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail. Le formulaire de demande d'aide doit être accompagné de l'attestation d'éligibilité « emplois francs » délivré par Pôle emploi au salarié recruté (attestation mentionnant son adresse) et de son justificatif de domicile. Sachant que les adresses figurant sur ces documents doivent être identiques.

L'aide est versée tous les semestres sous réserve que l'employeur transmette à Pôle emploi une attestation justifiant de la présence dans ses effectifs du salarié recruté en emploi franc.

**Attention :** l'employeur qui ne produit pas cette attestation de présence dans les 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat de travail perd définitivement le bénéfice de l'aide pour cette période. S'il ne la transmet pas dans les 4 mois suivant cette échéance, l'employeur perd définitivement le droit au versement de l'aide.

## Vidéosurveillance excessive des salariés : il peut en coûter 20 000 € !

**La Cnil vient de prononcer une amende administrative à l'encontre d'une société qui filmait ses salariés de manière continue.**

L'utilisation de la vidéosurveillance sur le lieu de travail est très encadrée et fait l'objet d'un contrôle strict de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). En effet, pour mettre en place un tel dispositif, l'employeur doit justifier d'un objectif légal et légitime, par exemple, pour assurer la sécurité des biens et des personnes. Et la vidéosurveillance ne doit pas aboutir, sauf circonstances particulières (manipulation d'argent, entrepôt stockant des biens de valeur...), à filmer les salariés sur leur poste de travail. Des règles qui semblent avoir été quelque peu oubliées par une société qui

vient d'être condamnée par la Cnil à ce titre...

Dans cette affaire, une société, dont l'activité consistait en la traduction assermentée et libre de documents, avait eu recours à un système de vidéosurveillance composé de trois caméras. L'une d'entre elles, installée dans le bureau des traducteurs, filmait en continu six salariés et une armoire contenant des documents de travail de la société.

Saisie de plusieurs plaintes, la Cnil avait, à plusieurs reprises, contrôlé la société. Les procès-verbaux établis au terme de ces contrôles avaient relevé plusieurs manquements : les salariés n'avaient pas été formellement informés du dispositif de vidéosurveillance, la durée de conservation des données



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

recueillies était excessive, l'accès aux postes informatiques des salariés n'était pas sécurisé. Par ailleurs, ces derniers étaient placés sous surveillance constante, ce qui, pour la Cnil, constituait une mesure manifestement disproportionnée et excessive par rapport au but poursuivi, à savoir la sécurité des biens et des personnes. Et aucune circonstance

exceptionnelle justifiant de filmer constamment les salariés n'avait été démontrée par la société.

Malgré plusieurs mises en demeure de s'exécuter, la société ne s'était pas pliée, ou alors de manière très tardive, aux exigences de la Cnil. Aussi cette dernière a-t-elle prononcé une amende administrative d'un montant de 20 000 € à l'encontre de la société !



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Déclaration tardive de cessation des paiements : les conséquences

**Le dirigeant qui déclare l'état de cessation des paiements de sa société plusieurs mois après la date de celui-ci peut être condamné à une mesure d'interdiction de gérer.**

Lorsqu'une entreprise se retrouve en état de cessation des paiements, son dirigeant est tenu, **dans les 45 jours qui suivent la cessation des paiements**, de demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (sauf s'il bénéficie d'une procédure de conciliation). Autrement dit, de déposer son bilan.

**Rappel :** une entreprise est en état de cessation des paiements lorsqu'elle ne peut plus faire face à son passif exigible (ses dettes à payer immédiatement) avec son actif disponible.

Et attention, le chef d'entreprise ou le dirigeant de société qui aurait sciemment omis de demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire dans le délai de 45 jours à compter de la cessation des paiements, sans avoir, par ailleurs, demandé l'ouverture d'une procédure de conciliation, **risquerait d'être condamné par le**

**tribunal à une mesure d'interdiction de gérer**, de diriger, d'administrer ou de contrôler, directement ou indirectement, soit toute entreprise commerciale ou artisanale, soit toute exploitation agricole et toute personne morale, soit une ou plusieurs de celles-ci.

Tel a été le cas du gérant d'une société mise en liquidation judiciaire, condamné par le tribunal à une mesure d'interdiction de gérer pendant une durée de 4 ans car il avait déclaré l'état de cessation des paiements de sa société plus de 4 mois après la date de celui-ci. Ce gérant avait alors contesté cette sanction qu'il estimait disproportionnée avec la faute commise, à savoir un simple dépassement de 3 mois de la date limite à laquelle il aurait dû déclarer la cessation des paiements.

Mais la Cour de cassation a confirmé la condamnation du gérant à une interdiction de gérer pendant 4 ans. En effet, elle a constaté, d'une part, que le gérant avait connaissance de l'accumulation des dettes sociales, et d'autre part, que le retard de déclaration avait conduit à une augmentation notable du passif de la société.



## Transports d'utilité sociale proposés par des associations

### Les associations peuvent proposer des trajets de 100 km maximum aux personnes ayant des difficultés à se déplacer.

Ces dernières années, des associations ont développé des services de « transport solidaire » à destination des personnes qui, pour des raisons financières ou géographiques, rencontrent des difficultés à se déplacer (absence de transports en commun en milieu rural, absence de véhicule personnel...). Ce service permet de leur offrir une solution de transport au quotidien pour des trajets courts afin notamment de faire des courses ou d'aller chez le médecin. Mais ces initiatives ont soulevé des accusations de concurrence déloyale de la part des professionnels du secteur dont les sociétés de taxis...

Aussi, afin de permettre à ces services de « transport d'utilité sociale » de se développer sans interaction avec l'offre concurrentielle, le Code des transports règlemente, depuis 2016, la possibilité pour les associations **d'organiser des services de transport au bénéfice des « personnes dont l'accès aux transports publics collectif ou particulier est limité du fait de leurs revenus ou de leur localisation géographique »**.

Et, plus de 2 ans et demi plus tard, le décret précisant leurs modalités d'application vient enfin d'être publié.

Il précise notamment les personnes qui peuvent bénéficier de ces transports. Il s'agit ainsi de celles :

- qui résident dans une commune rurale, dans une commune appartenant au périmètre d'une unité urbaine de moins de 12 000 habitants ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- qui bénéficient d'une couverture maladie universelle complémentaire ou qui justifient de ressources inférieures ou égales au plafond fixé pour y avoir droit ;
- ou qui perçoivent une prestation sociale (revenu de solidarité active, allocation pour demandeur d'asile, allocation de solidarité spécifique, allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation aux adultes handicapés...).

Les associations ne peuvent proposer que des trajets de 100 kilomètres maximum. Elles doivent utiliser des véhicules leur appartenant ou mis à leur disposition à titre non lucratif.

**Précision :** elles peuvent demander aux bénéficiaires une participation aux coûts dont le plafond sera fixé dans un prochain arrêté.

Enfin, les associations doivent, à la fin de chaque année civile, transmettre au préfet les informations relatives à leur activité de transport.

## Entrepreneur en difficulté : le recours au rétablissement professionnel est facilité

### La procédure de rétablissement professionnel dont peuvent bénéficier les entrepreneurs individuels en difficulté est favorisée.

La procédure de rétablissement professionnel permet à un entrepreneur individuel en difficulté de bénéficier d'un effacement de ses dettes professionnelles dans un délai de 4 mois sans recourir à

une procédure de liquidation judiciaire.

**Précision :** cette procédure ne peut pas être ouverte pour un entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL).

Pour avoir droit à cette procédure, l'entrepreneur individuel doit être en état de cessation des paiements (impossibilité de faire face à son passif



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

exigible avec son actif disponible) et son redressement être manifestement impossible. En outre, il ne doit pas avoir cessé son activité depuis plus d'un an, **doit n'avoir employé aucun salarié dans les 6 derniers mois et son actif doit avoir une valeur inférieure à 5 000 €.** Enfin, **il ne doit pas faire l'objet d'une procédure collective en cours.**

Pour favoriser l'ouverture d'une procédure de rétablissement professionnel, **cette dernière condition vient d'être supprimée.** De ce fait, un entrepreneur individuel qui fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire pourra, à différents moments de la procédure, se voir

proposer une procédure de rétablissement professionnel. Par exemple si, au cours de la procédure de redressement judiciaire, l'entrepreneur est dans l'incapacité de présenter un plan de redressement ou s'il n'exécute pas ce plan.

En outre, le tribunal devra désormais, avant de se prononcer sur l'ouverture d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, proposer systématiquement à l'entrepreneur qui satisfait aux conditions requises de demander à bénéficier d'une procédure de rétablissement professionnel.

**Précision :** ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures ouvertes à compter du 23 mai 2019.

## Les activités conchyliques et les cultures marines sous protection

**Une loi récente vient protéger les activités agricoles et les cultures marines dans les zones littorales.**

Pour lutter contre la disparition des activités agricoles et de cultures marines (conchyliculture, pisciculture) dans les zones littorales, les pouvoirs publics viennent de faire voter une loi destinée à protéger le foncier agricole de la forte pression immobilière qui s'exerce en bord de mer.

### Le droit de préemption de la Safer renforcé

Ainsi, dans ces zones, le droit de préemption de la Safer est renforcé. Désormais, cette dernière pourra exercer son droit de préemption en cas de vente d'un bâtiment qui avait un usage agricole ou qui était utilisé pour l'exploitation de cultures marines, jusqu'à 20 ans après la cessation de l'activité qu'il habitait ; la condition étant de le réaffecter à un usage agricole ou à l'exploitation de cultures marines.

**Précision :** jusqu'à maintenant, ce délai n'était que de 5 ans, ce qui était insuffisant car le propriétaire d'un

tel bâtiment pouvait facilement attendre l'expiration de cette (courte) durée pour le vendre en toute liberté à un non-professionnel et réaliser une forte plus-value.

### Priorité à la poursuite des activités conchyliques

Dans le même objectif, lorsqu'une Safer mettra en vente un terrain ou un bâtiment sur ou dans lequel était exercée une activité conchylicole, elle devra dorénavant le céder en priorité à un professionnel s'engageant à poursuivre une activité conchylicole pendant au moins 10 ans.

### Les marais salants : une activité agricole

Enfin, la loi confère désormais un caractère agricole à l'exploitation de marais salants, ce qui permettra aux professionnels exerçant cette activité de bénéficier pleinement des droits et dispositifs accordés aux agriculteurs et d'être mieux protégés contre la pression foncière.

## Fiscalité des véhicules : du nouveau !

**Les entreprises qui acquièrent ou qui louent des pick-up sont désormais soumises à une fiscalité moins avantageuse.**

Les entreprises qui achètent ou qui louent une voiture ne peuvent déduire l'amortissement ou les loyers de ce véhicule que dans certaines limites.

**Précision :** pour les voitures acquises ou louées en 2019, la déduction de l'amortissement ou du loyer, calculée sur une base TTC, est plafonnée à 30 000 € pour les voitures émettant moins de 20 g de CO<sub>2</sub>/km, à 20 300 € pour celles émettant entre 20 et 59 g de CO<sub>2</sub>/km, à 18 300 € pour celles émettant entre 60 et 140 g de CO<sub>2</sub>/km et à 9 900 € pour celles dépassant les 140 g de CO<sub>2</sub>/km.

Sont visées les voitures de tourisme, c'est-à-dire les véhicules automobiles immatriculés dans la catégorie des « voitures particulières » (berline, break, cabriolet...), y compris les véhicules « à usage multiples » lorsqu'ils sont destinés au transport de voyageurs. Mais, **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**, sont également concernés **les pick-up**, c'est-à-dire les véhicules comprenant au moins 5 places assises et dont le code de carrosserie européen est camion pick-up, sauf exceptions.

**À noter :** les frais de fonctionnement de la voiture (entretien, carburant, réparation...) sont déductibles du résultat sans limitation.

Des pick-up qui sont aussi soumis, à compter de cette même date, à la taxe sur les véhicules de sociétés (TVS).

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, l'achat d'un pick-up donne lieu à l'application du malus écologique.

**À savoir :** le malus écologique est une taxe anti-pollution appliquée lors de la première immatriculation du véhicule. Il est calculé à partir d'un niveau d'émission de CO<sub>2</sub> supérieur ou égal à 117 g/km pour 2019.

Rappelons que les 4 x 4 du type pick-up, qui comportent 4 à 5 places assises hors strapontin, sont, par ailleurs, exclus du droit à déduction de la TVA. L'entreprise ne peut donc pas récupérer cette taxe sur le prix d'achat ou sur le loyer du véhicule, ni celle supportée sur les frais d'entretien et de réparation. Mais la TVA sur le gazole et le super-éthanol E85 est déductible à hauteur de 80 %. S'agissant de l'essence, la taxe n'est récupérable qu'à hauteur de 40 % en 2019. Enfin, la TVA est déductible à hauteur de 100 % pour le GPL, le GNV et l'électricité.

## Prélèvement à la source : un premier bilan

Le ministre de l'Action et des Comptes publics Gérard Darmanin vient de divulguer un premier bilan du prélèvement à la source (communiqué n°787 du 5 septembre 2019).

### Un meilleur taux de recouvrement

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur il y a plus de 9 mois. Le

ministre de l'Action et des Comptes publics vient de divulguer plusieurs chiffres permettant de faire un premier bilan.

L'un des gros avantages pour l'État est le meilleur de taux de recouvrement de l'impôt dans la mesure où pour plusieurs revenus, comme les salaires, l'IR est directement prélevé à la source par l'employeur sur le bulletin de paye. Dès la première année, **le taux de recouvrement atteint 98,5%** contre 97% dans l'ancien système de recouvrement.

## L'actualisation du taux de prélèvement à la source

Les taux de prélèvement à la source appliqués seront actualisés en septembre en fonction de la déclaration des revenus de 2018, déposée en mai ou juin dernier. Selon le communiqué, 9,8 millions de foyers vont voir leur taux de prélèvement diminuer et 9,2 millions de foyers vont le voir augmenter.

Les contribuables ont la possibilité de modifier ce taux de prélèvement en allant sur leur espace impots.gouv.fr dans la rubrique « gérer mon prélèvement à la source ». **Plus de 2 millions de Français ont demandé à moduler leur taux.** Dans plus de 80% des cas, ces taux entrent en vigueur sur le bulletin de paye dans le délai d'un mois. Pour rappel, le délai légal de mise à jour est de 2 mois.

## 2018 : l'année de transition

Pour éviter une double imposition en 2019, les revenus non exceptionnels de l'année 2018 ne sont pas imposables. L'imposition correspondante a été annulée par le crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR).

65% des foyers fiscaux (23,5 millions de foyers) ont eu un impôt sur les revenus de 2018

totallement annulé compte tenu de cette année « blanche », et 10 millions de foyers supplémentaires ont même bénéficié d'un remboursement pour un montant moyen de 755 €.

Seuls 8% des foyers fiscaux (2,8 millions de foyers) ont payé un impôt en raison de leurs revenus exceptionnels. Pour 60% d'entre eux, l'IR s'élevait à moins de 296 €.

8,8 millions de contribuables ont en outre perçu en janvier une avance de 60% au titre des réductions et crédits d'impôt récurrents pour un montant total de 5,5 milliards € soit 618 € en moyenne.

## Nouveautés 2020

Le ministre de l'Action et des Comptes publics a également annoncé des ajustements du prélèvement à la source, pour 2020 :

- La possibilité de mettre à jour son taux de prélèvement en novembre 2019 sans attendre début 2020 ;
- La possibilité de refuser ou de diminuer l'acompte de 60% de réduction ou crédit d'impôt récurrent versé au 15 janvier ;
- La suppression de l'obligation de remplir une déclaration de revenus lorsqu'aucune modification des éléments préremplis n'est à mentionner.

## Fin du CICE : que deviennent les créances de crédit d'impôt ?

**Les créances de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) détenues par les entreprises en 2019 peuvent être utilisées pour le paiement de l'impôt sur les bénéficiaires.**

Les entreprises relevant d'un régime réel d'imposition, quelle que soit leur activité (commerciale, libérale, agricole...), ont pu bénéficier du crédit

d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), calculé sur les rémunérations brutes ne dépassant pas 2,5 fois le Smic versées à leurs salariés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Un crédit d'impôt qui a été supprimé à compter de cette date à la faveur d'un allègement de cotisations patronales.

**Précision :** le CICE est maintenu, au taux de 9 %,



pour les seules entreprises exploitées à Mayotte.

Pour autant, la fin du dispositif ne signifie pas la perte des créances de CICE détenues par les entreprises en 2019. Ces dernières pourront s'en servir pour le paiement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû au titre des trois années suivant celle au titre de laquelle elles ont été constatées. Puis, elles pourront demander, le cas échéant, le remboursement de la fraction non utilisée à l'expiration de cette période. Un remboursement immédiat étant possible pour certaines entreprises, notamment les PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 M€ ou total du bilan annuel inférieur à 43 M€).

**Exemple :** une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés a clôturé son exercice au 31 décembre 2018. Lors du dépôt de sa déclaration de crédit d'impôt, souscrite en même temps que la déclaration de résultats, elle constate un CICE, imputable sur l'impôt dû au titre de 2018. Cet impôt étant insuffisant pour une imputation totale, l'excédent constitue une créance de CICE au profit de l'entreprise, qu'elle pourra utiliser pour le paiement de l'impôt dû au titre de 2019, 2020 et 2021. L'éventuel solde étant remboursable en 2022.

## Recul sur la baisse de l'I.S. des grandes entreprises

**Les entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 250 M€ ne bénéficieront pas de la baisse de l'impôt sur les sociétés en 2019.**

En 2019, le taux normal de l'impôt sur les sociétés devait être maintenu à 28 % sur la fraction de bénéfice inférieure ou égale à 500 000 € et passer de 33 1/3 % à 31 % au-delà de cette limite.

**Précision :** un taux réduit de 15 %, jusqu'à 38 120 € de bénéfice, s'applique aux entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas 7,63 M€.

**Mais une récente loi vient de revenir sur cette trajectoire de baisse.** Ainsi, pour les exercices ouverts en 2019, le taux de 33,1/3 % sur la fraction de bénéfice supérieure à 500 000 € est conservé pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 250 M€. En revanche, le taux de 31 % s'applique à celles dont le chiffre d'affaires est inférieur à ce seuil. Quant au taux de 28 %, qui concerne la fraction de bénéfices inférieure ou égale à 500 000 €, il reste inchangé

pour toutes les entreprises.

**À noter :** cette modification s'applique aux exercices clos à compter du 6 mars 2019.

**La suite de la baisse de l'impôt sur les sociétés n'est pas remise en cause par cette loi.** Elle doit se poursuivre en 2020 avec un taux qui s'établira à 28 % pour toutes les entreprises, quel que soit le montant de leur bénéfice, puis en 2021 avec un taux ramené à 26,5 %, et s'achèvera à compter de 2022 par un taux de 25 %.

Pour autant, cette feuille de route pourrait encore faire l'objet de changement pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 250 M€. En effet, au cours de l'été, le gouvernement a annoncé les principales mesures fiscales qui devraient figurer dans le projet de loi de finances pour 2020. Et parmi elles, figure un taux fixé à 31 % pour la fraction de bénéfices excédant 500 000 € au titre des exercices ouverts en 2020, au lieu du taux de 28 % actuellement prévu. À suivre donc...



## Fiscalité du plan d'épargne retraite : des précisions

**Pour encourager les Français à épargner pour leur retraite, le nouveau Plan d'épargne retraite bénéficie d'un régime fiscal favorable.**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, les assurés pourront souscrire le nouveau Plan d'épargne retraite (PER). Un placement censé simplifier la gestion de l'épargne retraite des assurés en réunissant des

produits de retraite déjà existants comme le Perp, le contrat Madelin, le Perco et le contrat retraite de l'article 83. Dernièrement, les pouvoirs publics ont dévoilé le régime fiscal associé au PER. Une bonne occasion de faire le point sur cette question. Voici un tableau synthétique présentant le régime fiscal du PER.

Fiscalité du Plan d'épargne retraite			
	Fiscalité à l'entrée	Fiscalité à la sortie	
		Sortie en rente	Sortie en capital
Versements volontaires sur le PER individuel et collectif	Deux options s'offrent à l'épargnant : <b>1-</b> déduire les sommes versées de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans les plafonds que l'on connaît actuellement pour le Perp et le Madelin) <b>2-</b> ne pas déduire les sommes versées au contrat	- Si l'option <b>1</b> a été choisie, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre gratuit - Si l'option <b>2</b> a été choisie, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre onéreux	- Si l'option <b>1</b> a été choisie, les capitaux sont soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30 % - Si l'option <b>2</b> a été choisie, seules les plus-values sont soumises au PFU
Épargne salariale versée sur le PER collectif	Les sommes versées au contrat sont exonérées d'impôt sur le revenu	La rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre onéreux	La rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre gratuit
Versements obligatoires sur le PER catégoriel (art 83)	Les sommes versées au contrat sont exonérées d'impôt sur le revenu	La rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre gratuit	La sortie en capital n'est pas possible dans ce cas de figure

**Rappel :** le régime fiscal des rentes viagères à titre gratuit consiste à imposer ces dernières au barème progressif de l'impôt sur le revenu, après application d'un abattement de 10 %. Quant au régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux, l'imposition ne s'effectue que sur une partie de la rente. Cette partie est variable selon l'âge du bénéficiaire de la rente au moment du 1<sup>er</sup> verse-

ment. À la date du 1<sup>er</sup> versement, la fraction imposable est de :

- ➔ 70 % s'il est âgé de moins de 50 ans ;
- ➔ 50 % s'il a entre 50 et 59 ans ;
- ➔ 40 % s'il a entre 60 et 69 ans ;
- ➔ 30 % s'il a plus de 69 ans.



## QUE PENSENT LES FRANÇAIS DE LA GARANTIE VISALE ?

**76 % des locataires ayant bénéficié de la garantie Visale pensent qu'ils n'auraient pas pu trouver de logement sans elle.**

Pour permettre aux locataires de trouver un logement plus facilement, les pouvoirs publics ont mis en place, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la garantie Visale. Il s'agit d'une caution, accordée par Action Logement aux locataires, qui prend en charge le paiement du loyer et des charges locatives de la résidence principale, en cas de défaillance de paiement.

Afin de mieux appréhender le rôle du dispositif dans l'accès à la location, Action Logement, avec l'institut de sondage OpinionWay, a mené une enquête auprès de 1 600 locataires et 450 bailleurs ayant fait appel à la garantie Visale.

Pour 85 % des locataires, la garantie Visale leur a donné confiance dans la recherche d'un logement. Et 76 % pensent que ce cautionnement gratuit contribue à rassurer les propriétaires. Une impression confirmée par ces derniers puisque 94 % d'entre eux ont déclaré que Visale leur a permis d'avoir davantage confiance en leurs locataires.

Interrogés sur l'efficacité du dispositif, 87 % des locataires ayant demandé une garantie Visale ont finalement trouvé un logement. Ils sont d'ailleurs 76 % à penser qu'ils n'auraient pas pu trouver de logement sans elle.

Globalement, 89 % des locataires qui ont utilisé Visale sont satisfaits (et 54 % très satisfaits). Les bailleurs sont, quant à eux, satisfaits à 97 % (et 44 % très satisfaits).

À noter qu'à plus de 90 %, bailleurs et locataires ont souligné qu'il était facile de trouver le site internet de Visale, de créer son espace personnel et d'obtenir le contrat de cautionnement.

---

## AVANTAGE EN NATURE RÉSULTANT DE LA MISE À DISPOSITION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE

**Les frais d'électricité engagés par l'employeur sont exclus des dépenses prises en compte pour l'évaluation d'un avantage en nature lié à un véhicule électrique.**

La possibilité, pour un salarié, d'utiliser à des fins personnelles un véhicule de l'entreprise constitue pour lui un avantage en nature. Un avantage qui est alors soumis aux cotisations et contributions sociales. Et pour évaluer le montant de cet avantage, il est tenu compte des dépenses engagées par l'employeur (coût d'achat, frais d'entretien, assurance...), soit pour leur valeur réelle, soit sur la base d'un forfait annuel.

Récemment, les modalités d'évaluation de l'avantage en nature résultant de la mise à disposition d'un véhicule électrique ont été fixées. Ainsi, les frais d'électricité engagés par l'employeur ne doivent pas être pris en compte.

En outre, le montant des dépenses retenues pour l'évaluation de l'avantage en nature doit faire l'objet d'un abattement de 50 %, dans la limite de 1 800 € par an.

**Précision** : ces règles concernent la mise à disposition, pour une période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022, d'un véhicule fonctionnant uniquement au moyen de l'énergie électrique.

Enfin, l'utilisation à des fins personnelles, par un salarié, d'une borne de recharge pour les véhicules électriques mise à disposition par son employeur constitue également un avantage en nature. Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2022, le montant de cet avantage est considéré comme nul.

---

## ENCADREMENT DES LOYERS À PARIS : C'EST REPARTI !

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, l'encadrement des loyers s'applique de nouveau à Paris.**



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BRIEF**

C'est reparti ! Le dispositif de l'encadrement des loyers est de nouveau opérationnel à Paris depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Date à laquelle les loyers de référence fixés par le préfet de Paris, données indispensables pour le bon fonctionnement du dispositif, deviennent applicables. À noter que ce dispositif est en expérimentation jusqu'au 23 novembre 2023.

Rappelons que l'encadrement des loyers, réintroduit par la loi « Elan » du 23 novembre 2018, a pour objet de maîtriser le montant des loyers dans les zones où il existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande de logements, entraînant des difficultés sérieuses d'accès au logement. Concrètement, les bailleurs doivent, pour les baux conclus ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, fixer leur loyer dans une fourchette définie chaque année par arrêté préfectoral. Cette fourchette prenant en compte notamment le type de logement, le nombre de pièces et le quartier.

**Précision** : les loyers de référence sont établis avec une limite haute (loyer de référence majoré de 20 %) et une limite basse (loyer de référence minoré de 30 %).

## **DONS POUR NOTRE-DAME : UNE RÉDUCTION D'IMPÔT EXCEPTIONNELLE**

**Les particuliers qui consentent des dons pour la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu au taux de 75 %.**

Les dons consentis entre le 16 avril 2019 et le 31 décembre 2019 par les particuliers, dans le cadre de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris, ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu au taux de 75 %. Ces dons étant retenus dans la limite de 1 000 €.

**Précision** : les dons qui prennent la forme d'un abandon exprès de revenus ou de produits sont éligibles à la réduction d'impôt.

Sont visés les versements réalisés principalement auprès du Centre des monuments nationaux et de trois fondations reconnues d'utilité publique (la Fondation de France, la Fondation du patrimoine et la Fondation Notre-Dame).

*En pratique* : vous pouvez retrouver les organismes bénéficiaires des dons sur le portail [www.gouvernement.fr/rebatimotredame](http://www.gouvernement.fr/rebatimotredame).

Au-delà de 1 000 € de dons, la réduction d'impôt s'applique dans les conditions habituelles, c'est-à-dire au taux de 66 %. Les versements étant ici retenus dans la limite de 20 % du revenu imposable du donateur.

**À noter** : l'avantage fiscal attaché aux dons consentis par les entreprises n'est, quant à lui, pas revalorisé. Ces dernières bénéficient donc de la réduction d'impôt classique égale à 60 % des versements, retenus dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes ou de 10 000 €.

## **LA LIQUIDATION JUDICIAIRE SERA MOINS STIGMATISÉE**

**La liquidation judiciaire d'un entrepreneur individuel ne sera plus mentionnée sur son casier judiciaire.**

Jusqu'alors, les entrepreneurs individuels qui faisaient l'objet d'une liquidation judiciaire voyaient le jugement prononcé à leur égard en la matière mentionné sur leur casier judiciaire (sur les bulletins n° 1 et 2) pendant 5 ans.

Désormais (pour les procédures ouvertes depuis le 24 mai dernier), les jugements de liquidation judiciaire ne figureront plus sur leur casier judiciaire. L'objectif de cette mesure étant de faciliter le rebond des entrepreneurs en évitant la stigmatisation de ceux qui ont connu un échec économique.

**Attention** : une mesure de faillite personnelle ou d'interdiction de gérer continuera d'être inscrite au casier judiciaire de l'entrepreneur.

	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 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.