

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



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

**DÉCEMBRE
2019** N° 638



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Conformité des complémentaires santé à la réforme du « 100 % santé »

Pages 7 et 8

Comment décompter la période d'essai d'un salarié qui prend des jours de RTT ?

Page 8

Les titres-restaurant

Pages 8 et 10

Reconduction conditionnelle de la prime exceptionnelle aux salariés pour 2020

Page 10

Enfin un dispositif pour l'indemnisation chômage des dirigeants !

Page 11

Salarié démissionnaire = chômage ?

Pages 11 et 12



FISCALITÉ

SPÉCIAL PROJET DE LOI DE FINANCES 2020

Des changements attendus en matière de TVA

Pages 12 et 13

De nouveaux seuils d'application pour les régimes simplifiés d'imposition

Pages 13 et 14

Tour de vis sur deux avantages fiscaux des entreprises

Pages 14 et 15



JURIDIQUE

Un extrait Kbis numérique gratuit !

Pages 15 et 16

Responsabilité du transporteur en cas de perte de la marchandise

Page 16

Louer un local pour une association

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 638 Décembre 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 : décembre 2019

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

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

• 5 décembre 2019

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

Travailleurs indépendants : 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 décembre sur demande).

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

• 12 décembre 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 novembre 2019.

• 15 décembre 2019

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

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

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

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 août 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 : télèglement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2019, notamment télèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2019.

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

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) et/ou de l'IFI (patrimoine immobilier net taxable supérieur à 1,3 M€) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2020.

● 25 décembre 2019

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

● 30 décembre 2019

Employeurs de moins de 11 salariés : option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2020.

● 31 décembre 2019

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2018.

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

Établissements créés ou repris en 2019 : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Tous contribuables : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou mis en recouvrement en 2017 (ou en 2018 pour les impôts locaux).

Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2018.

RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ DECLARÉ INAPTE

Un de nos salariés vient d'être déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Quels postes devons-nous lui proposer au titre de notre obligation de reclassement ?

Dans le cadre de cette recherche de reclassement, vous devez cibler les postes disponibles qui sont appropriés aux capacités de votre salarié au vu des préconisations du médecin du travail. Et attention, vous devez lui proposer non seulement les emplois en contrat à durée indéterminée, mais également ceux disponibles en contrat à durée déterminée et ce, même si le salarié travaillait jusqu'alors dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. À défaut, vous ne respecteriez pas votre obligation de reclassement et le licenciement du salarié pour inaptitude pourrait être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

MENSUALISATION DE LA COTISATION FONCIÈRE DES ENTREPRISES

Je vais bientôt m'acquitter du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE). Son coût étant élevé, je souhaiterais mensualiser cet impôt. Mais comment dois-je procéder ?

C'est très simple : vous pouvez adhérer à la mensualisation depuis votre espace professionnel du site www.impots.gouv.fr. Cette option pouvant être exercée jusqu'au 30 juin 2020 pour la CFE 2020. Toutefois, pour profiter pleinement de l'étalement de l'impôt, il est conseillé d'adhérer à la mensualisation au plus tard le 15 décembre 2019. Ainsi, le paiement sera fractionné sur 10 échéances, de janvier à octobre. Une régularisation pouvant intervenir en fin d'année, lors du paiement du solde. Alors qu'une mensualisation en cours d'année modifie le nombre et le montant des prélèvements.

DROIT DE RÉCLAMER L'ÉLAGAGE D'ARBRES

Je suis propriétaire d'une prairie sur laquelle est planté un chêne bicentenaire. Plusieurs de ses branches poussent au-dessus d'un chemin et, de l'autre côté de ce chemin, au-dessus d'un terrain appartenant à un particulier. Ce dernier me demande d'élaguer cet arbre. En a-t-il vraiment le droit ?

La loi dispose que le propriétaire d'un terrain sur lequel avancent des arbres, arbustes et arbrisseaux du voisin peut contraindre celui-ci à les couper. Il serait donc en droit de saisir le tribunal si le propriétaire de l'arbre refusait de s'exécuter après lui avoir envoyé une lettre recommandée lui demandant solennellement de le faire. Le tribunal pourrait alors condamner ce dernier, le cas échéant sous astreinte, à couper les branches qui dépassent.

Mais attention, selon les juges, le droit de demander l'élagage ne s'applique que si les terrains sont contigus. Ainsi, le propriétaire d'un terrain surplombé par les branches d'un arbre ne peut pas en exiger l'élagage dès lors qu'une voie sépare son terrain de la parcelle sur laquelle cet arbre est implanté. Ce qui semble être le cas ici.



RECOUVREMENT D'UN IMPAYÉ APRÈS LA LIQUIDATION JUDICIAIRE D'UN CLIENT

Nous venons d'apprendre qu'un de nos clients a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire sans nous en avoir avertis et sans avoir indiqué au liquidateur qu'il nous devait une importante somme d'argent. Nous n'avons donc évidemment pas pu déclarer cette créance dans le cadre de la procédure de liquidation et avons été privés de toute chance de pouvoir se faire payer. Sommes-nous dépourvus de tout recours contre ce client ?

Lorsqu'une entreprise est placée en liquidation judiciaire, ses créanciers en sont normalement informés par le liquidateur, ce qui leur permet de déclarer leur créance dans le cadre de cette procédure. Si l'actif de l'entreprise le permet (ce qui est très rare), ils peuvent alors espérer se faire payer, au moins en partie, par le liquidateur. Mais dans le cas contraire, ils n'ont pas le droit, une fois la procédure terminée, de réclamer leur dû à l'entreprise. Toutefois, si l'entreprise a commis une fraude à l'égard du créancier, ce dernier peut alors agir en justice contre elle. Ce qui semble être le cas pour vous car votre client vous a caché la vérité sur sa situation et n'a pas informé le liquidateur de l'existence de votre créance...

ÉTABLISSEMENT DE COMPTES ANNUELS PAR UNE ASSOCIATION

À la suite de très nombreux dons, notre association d'intérêt général a, depuis le début de l'année, récolté plus de 160 000 €. Or un de nos adhérents nous a indiqué que cette situation nous imposait des obligations comptables. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Votre adhérent a raison ! Toute association qui reçoit annuellement plus de 153 000 € de dons ouvrant droit, pour les donateurs, à un avantage fiscal doit établir des comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexe) et désigner un commissaire aux comptes (CAC). Elle doit également publier ses comptes ainsi que le rapport du CAC portant sur ceux-ci.

Et attention, car le dirigeant d'une association qui s'abstiendrait d'établir des comptes annuels risquerait une amende de 9 000 € !

MODALITÉS DE SORTIE DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE

Je m'intéresse au nouveau Plan d'épargne retraite (PER). Je me pose toutefois une question concernant la sortie des sommes épargnées en capital. Est-ce un versement unique ou fractionné ?

Officiellement lancé le 1^{er} octobre 2019, ce nouveau produit d'épargne retraite autorise, au moment du départ en retraite, une sortie en rente ou en capital, en une fois ou de manière fractionnée, au choix de l'assuré. Il est même possible de sortir partiellement en capital et partiellement en rente. Mais attention, sachez que le régime d'imposition applicable à ces sommes diffère selon le mode de sortie choisie. Lors de votre départ à la retraite, vous devrez donc veiller à faire le meilleur choix au regard de votre situation du moment.



Conformité des complémentaires santé à la réforme du « 100 % santé »

D'ici la fin de l'année, les employeurs doivent modifier leur couverture « frais de santé » afin que leurs salariés bénéficient d'un remboursement intégral des frais d'optique et de leurs soins dentaires prothétiques.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises doivent faire bénéficier leurs salariés d'une complémentaire « frais de santé » comportant des garanties minimales, le fameux « panier de soins », et financée au moins pour moitié par l'employeur.

Cette couverture doit également respecter le cahier des charges des contrats responsables qui fixe le détail des garanties à prendre en charge et à exclure. Ce respect est effectivement indispensable pour que la contribution patronale au financement de la complémentaire « frais de santé » soit notamment exonérée de cotisations sociales.

Un remboursement intégral

Afin de réduire les frais de santé des Français et permettre un meilleur accès aux soins, le gouvernement a mis en place un plan « 100 % santé » prévoyant que certains frais médicaux engagés par les salariés leur seront entièrement remboursés.

Ainsi, l'acquisition d'équipements d'optique et d'aides auditives ainsi que les frais de soins dentaires prothétiques devront bientôt être intégralement remboursés par la Sécurité sociale et les complémentaires santé, qu'elles soient individuelles ou collectives.

À noter : ce remboursement intégral concernera uniquement les équipements d'optique de classe A, les aides auditives de classe I et certains frais dentaires (certaines prothèses mobiles ou fixes, par exemple).

Se conformer au 100 % santé

Dans le cadre du plan « 100 % santé », les garanties composant le cahier des charges des contrats responsables qui doit être respecté par les complémentaires « frais de santé » ont été renforcées.

Les employeurs doivent donc se rapprocher de leur organisme assureur afin de mettre leur contrat collectif d'assurance santé en conformité avec ces nouvelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et certains soins dentaires et du 1^{er} janvier 2021 pour les aides auditives et le reste du panier dentaire.

Ils doivent également modifier, dans ces mêmes délais, l'acte instituant la complémentaire santé dans leur entreprise (accord d'entreprise, accord référendaire, décision unilatérale). Cette mise en conformité est, en effet, indispensable pour que les employeurs conservent l'exonération de cotisations sociales sur les contributions patronales finançant la couverture santé de leurs salariés.

Exception : les employeurs n'ont pas à modifier ces actes si ces derniers se contentent de renvoyer au cahier des charges du contrat responsable ou aux garanties du contrat collectif d'assurance santé souscrit par l'entreprise. Mais alors, pour que l'exonération de cotisations sociales soit maintenue, ce contrat collectif d'assurance santé doit, au 1^{er} janvier 2020, puis au 1^{er} janvier 2021, être conforme à ces nouvelles garanties.

Pour « tenir compte des délais inhérents à la négociation collective », la Direction de la Sécurité sociale fait toutefois preuve d'une certaine tolérance. Ainsi, les employeurs dont la convention collective, l'accord d'entreprise ou l'accord référendaire ne sera pas conforme au nouveau cahier des charges des contrats responsables au 1^{er} janvier 2020 ne perdront pas l'exonération de cotisations sociales si le contrat collectif d'assurance santé conclu auprès de leur organisme assureur est, lui, conforme à ces nouvelles garanties.



Attention : cette tolérance ne s'applique pas complémentaire « frais de santé » dans l'entreprise. lorsque c'est une décision unilatérale qui instaure la

Comment décompter la période d'essai d'un salarié qui prend des jours de RTT ?

La période d'essai est prolongée du temps d'absence du salarié et notamment de celui résultant de la prise de jours de RTT.

Un contrat de travail débute généralement par une période d'essai. Facultative, elle donne l'opportunité à l'employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles du salarié nouvellement embauché, en même temps qu'elle permet au salarié de juger si le poste de travail lui convient.

Les juges considèrent donc que, sauf si elles sont imputables à l'employeur, **les absences du salarié en cours de période d'essai la prolongent d'autant**. Il en est ainsi, par exemple, des congés payés, des congés sans solde et des arrêts de travail.

Et la Cour de cassation vient de préciser que **les jours de RTT posés par le salarié pendant la période d'essai la prolongent au même titre que les autres absences**.

Dans cette affaire, la salariée avait été embauchée le 17 février 2014 avec une période d'essai de 4 mois qui devait donc expirer le 16 juin 2014 à minuit. L'employeur avait, le 24 juin 2014, renouvelé la période d'essai pour 4 mois, puis l'avait rompu le 19 septembre 2014. Pendant sa période d'essai, la salariée avait posé 7 jours de RTT au mois de mai 2014.

À la suite de la rupture de sa période d'essai, la

salariée avait saisi les tribunaux pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle invoquait, en effet, que l'employeur avait renouvelé sa période d'essai alors que celle-ci avait déjà pris fin.

Mais, selon la Cour de cassation, la période d'essai, qui a pour but de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités du salarié, est prolongée du temps d'absence du salarié et notamment de celui résultant de la prise de jours de RTT. Les juges ont, par ailleurs, précisé que, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne se limite pas aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

Appliquant ces principes, la Cour de cassation a estimé que la période d'essai de la salariée, qui aurait dû se terminer le 16 juin à minuit, avait été prolongée de 9 jours correspondant aux 7 jours de RTT posés en mai (vendredi 2 mai, du lundi 19 au vendredi 23 mai et vendredi 30 mai) ainsi qu'aux samedi 24 et dimanche 25 mai. Dès lors, la période d'essai avait expiré le 25 juin à minuit et non pas le 16 juin à minuit. Le renouvellement de la période d'essai par l'employeur le 24 juin était donc valable.

Précision : la Cour de cassation n'a pas tenu compte, pour prolonger la période d'essai, des week-ends accolés à un seul jour de RTT (deux vendredis dans cette affaire).

Les titres-restaurant

Créés en 1962 et officialisés en 1967, les titres-restaurant sont des titres de paiement distribués aux salariés pour, généralement,

payer un repas. En 2017, 140 000 entreprises et collectivités ont distribué des titres-restaurant à 4 millions de salariés.



L'attribution des titres-restaurant

Les titres-restaurant peuvent être distribués sous format papier ou de manière dématérialisée.

L'attribution de titres-restaurant par l'employeur est facultative. Par ailleurs, lorsque ce dernier décide d'en octroyer, le salarié reste libre d'accepter ou non ces titres de paiement.

Les titres-restaurant peuvent être attribués sous forme de chéquier papier ou de manière dématérialisée, sous forme d'une carte rechargeable ou d'une application pour téléphone mobile. Le choix de ce support relevant de la décision de l'employeur.

En pratique : plusieurs organismes distribuent des titres-restaurants en format papier et de manière dématérialisée. Ainsi en est-il d'Edenred (Ticket Restaurant), de Groupe Up (Chèque Déjeuner), de Natixis (Apetiz) et de Sodexo (Pass Restaurant). Les services Resto Flash et Lunchr proposent, quant à eux, uniquement une version dématérialisée.

Chaque salarié bénéficie d'un titre-restaurant par jour travaillé et par repas compris dans son horaire journalier de travail. Sur cette base, ne reçoivent pas de titres-restaurant, par exemple, les salariés absents de l'entreprise en raison notamment de congés payés ou d'un congé de maternité ainsi que les salariés à temps partiel qui ne travaillent qu'une demi-journée (matin ou après-midi).

Par ailleurs, les salariés qui quittent l'entreprise doivent rendre à leur employeur les titres-restaurant restant en leur possession et l'employeur doit les rembourser de leur contribution sur ces titres.

Le financement des titres-restaurant

La contribution patronale aux titres-restaurant peut être exonérée de cotisations sociales.

Les titres-restaurant sont financés en partie par l'employeur. En tant qu'avantage en nature, la

contribution patronale à un titre-restaurant doit normalement être soumise à des cotisations sociales.

Cependant, cette contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Ce seuil d'exonération est fixé à 5,52 € depuis le 1^{er} janvier 2019.

Important : pour ouvrir droit à exonération, la contribution de l'employeur ne peut être inférieure à 50 % de la valeur du titre ni excéder 60 % de cette valeur.

L'utilisation des titres-restaurant

Les titres-restaurant servent notamment à payer un repas ou des préparations alimentaires directement consommables.

Les titres-restaurant peuvent servir à payer un repas au restaurant, mais aussi des préparations alimentaires directement consommables achetés dans les commerces tels que boulangeries, charcuteries et grandes et moyennes surfaces. Les salariés peuvent également, avec un titre-restaurant, acheter des fruits et légumes dans des commerces de détail.

Ces titres ne peuvent toutefois être utilisés les dimanches et jours fériés, sauf décision contraire de l'employeur au seul bénéfice des salariés travaillant ces jours-là. Cette décision devant être mentionnée sur les titres-restaurant version papier ou communiquée aux salariés pour les titres-restaurant émis de manière dématérialisée.

Par ailleurs, les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans le département dans lequel travaillent les salariés ou dans les départements limitrophes. Toutefois, l'employeur peut, sous sa responsabilité, faire apposer sur ces titres la mention contraire exclusivement pour les salariés qui sont, compte tenu de leurs fonctions, appelés à faire des déplacements longue distance.

À savoir : le Code du travail autorise l'usage des titres-restaurant non seulement au cours de l'année de leur émission, mais aussi dans les

2 premiers mois de l'année suivante (soit jusqu'au 29 février 2020 pour les titres émis en 2019).

Un salarié ne peut utiliser des titres-restaurant que dans la limite de 19 € par jour. Les titres-restaurant émis de manière dématérialisée sont débités de la somme exacte due par le salarié. Quant aux titres-restaurant émis sous format papier, le commerçant peut ne pas rendre la

monnaie si la somme due par le salarié est inférieure à la valeur libératoire du titre.

Précision : le paiement par voie dématérialisée est automatiquement bloqué le dimanche et les jours fériés (sauf décision contraire de l'employeur pour les salariés travaillant ces jours-là). Il en est de même pour les paiements au-delà de 19 € par jour.

Reconduction conditionnelle de la prime exceptionnelle aux salariés pour 2020

Le gouvernement a prévu de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020.

En réponse aux revendications des « gilets jaunes », les pouvoirs publics avaient, début 2019, permis aux employeurs d'allouer une prime exceptionnelle à leurs salariés. Une prime destinée à améliorer leur pouvoir d'achat en ce qu'elle échappait, sous certaines conditions, aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Et force est de constater que ce dispositif a séduit les employeurs : plus de 400 000 entreprises ont versé cette prime à 5,5 millions de salariés, pour un montant moyen de 450 €. Aussi, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 prévoit-il de reconduire cette mesure mais à des conditions quelque peu différentes...

Ce qui ne change pas

Comme précédemment, seules les primes exceptionnelles versées aux salariés dont la rémunération annuelle brute n'excéderait pas trois fois le Smic (soit environ 54 764 € en 2019) échapperaient aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Sachant que seule la part de la prime qui ne dépasserait pas 1 000 € par salarié bénéficierait de cette exonération de cotisations et d'impôt.

Précision : les employeurs pourraient décider d'accorder une prime à l'ensemble de leurs salariés ou uniquement à ceux dont la rémunération ne dépasse pas le plafond précité. En outre, ils auraient la possibilité de faire varier le montant de la prime en fonction de la rémunération des salariés, de leur niveau de classification, de leur durée de présence effective en 2019 ou de leur durée du travail.

Quant au versement de la prime, il devrait intervenir au plus tard le 30 juin 2020, à la suite de la signature d'un accord d'entreprise (ou de groupe) ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Ce que le gouvernement rajoute

Dans le but d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, but déjà poursuivi par la loi Pacte, le gouvernement souhaite conditionner l'exonération de cotisations et d'impôt de la prime exceptionnelle à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

Autrement dit, seuls les employeurs qui disposeraient ou mettraient en place un accord d'intéressement pourraient bénéficier de l'exonération. Dans ce cadre, les accords d'intéressement qui seraient conclus du 1^{er} janvier au 30 juin 2020 pourraient porter sur une période comprise entre un et trois ans.



Enfin un dispositif pour l'indemnisation chômage des dirigeants !

Les dirigeants d'entreprise au chômage pourront bientôt prétendre à une allocation journalière de 26,30 € pendant 182 jours maximum.

Le dernier décret permettant la mise en place d'une indemnisation chômage au profit des dirigeants d'entreprise vient d'être publié. Le point sur les modalités d'application de ce dispositif.

Rappel : les dirigeants pourront bénéficier d'une indemnisation chômage à compter du 1^{er} novembre 2019.

Qui aura droit à l'allocation chômage ?

L'indemnisation chômage s'adressera aux dirigeants assimilés salariés (gérants minoritaires de SARL, dirigeants de sociétés anonymes et de sociétés par actions simplifiées...) ainsi qu'aux travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professionnels libéraux) dont l'entreprise ou la société fait l'objet d'une liquidation ou d'un redressement judiciaire subordonné par le tribunal au remplacement du dirigeant.

Sous quelles conditions sera t-elle attribuée ?

Pour bénéficier de l'allocation chômage, les dirigeants doivent justifier d'une activité non salariée pendant une période ininterrompue d'au moins 2 ans au titre de la même entreprise avant la liquidation ou le redressement.

En outre, ils doivent avoir perçu au moins 10 000 € par an de revenus professionnels au cours des 2 dernières années et bénéficier de ressources (autres que les revenus issus de l'activité non salariée) inférieures à 559,74 € par mois. Et, bien entendu, ils doivent être à la recherche effective d'un emploi.

À noter : la somme de 559,74 € correspond au montant du RSA pour une personne seule depuis le 1^{er} avril 2019.

Quel sera son montant ?

Les dirigeants pourront percevoir une allocation journalière de 26,30 € (soit environ 800 € par mois) pendant une durée maximale de 182 jours calendaires (soit environ 6 mois).

Précision : le montant de l'allocation journalière sera fixé à 19,73 € à Mayotte.

Salarié démissionnaire = chômage ?

Dès le 1^{er} novembre 2019, un salarié qui démissionne de son entreprise aura droit à bénéficier d'une allocation-chômage sous réserve de justifier d'un projet professionnel de reconversion ou d'un projet de création ou reprise d'une entreprise. Ce qui nécessite quelques pièces justificatives dont nous

connaissons désormais le détail...

La Loi dite « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a étendu le bénéfice de l'indemnisation chômage aux salariés démissionnaires, sous conditions toutefois : non seulement ils doivent pouvoir justifier d'au moins 5 ans d'activité salariée continue



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

à la date de la démission (peu importe le nombre d'employeurs sur cette période), mais ils doivent aussi justifier d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Quel que soit ce projet, il doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale, au vu d'une demande d'attestation que doit lui adresser le salarié démissionnaire qui doit alors envisager dans la plupart des cas une formation, au moyen d'un formulaire (différent selon que le projet vise une reconversion professionnelle ou une création / reprise d'entreprise).

Cette demande doit être assortie des pièces justifi-

catives suivantes :

- une présentation du programme, calendrier et du montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription de la ou des actions de formation envisagées ;
- le cas échéant, en fonction des éventuels prérequis attendus dans le cadre de la ou des actions de formation envisagées, une copie des diplômes, de la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de tout document attestant du fait que le salarié dispose des niveaux de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

SPÉCIAL PROJET DE LOI DE FINANCES 2020

Des changements attendus en matière de TVA

Le projet de loi de finances pour 2020 apporte plusieurs modifications aux règles de TVA applicables dans les échanges au sein de l'Union européenne.

Le projet de loi de finances pour 2020 transpose en droit interne deux directives européennes. Plusieurs aménagements seraient donc apportés aux règles de TVA applicables dans les échanges intracommunautaires.

Conditions supplémentaires pour l'exonération des livraisons intracommunautaires

Les ventes de biens par une entreprise, depuis la France vers un autre État membre de l'Union européenne (UE), à destination d'une autre entreprise, sont normalement exonérées de TVA.

À compter de 2020, deux nouvelles conditions seraient exigées pour bénéficier de cette exonéra-



tion. D'une part, l'acquéreur devrait avoir communiqué au fournisseur son numéro d'identification à la TVA, attribué par un État membre autre que celui du départ des biens. D'autre part, le fournisseur devrait avoir déposé et correctement renseigné sa déclaration d'échange de biens (DEB), sauf justification du manquement.

Nouveau seuil de taxation des ventes à distance intracommunautaires

Les entreprises qui vendent des biens à destination de particuliers établis dans d'autres États membres de l'UE doivent appliquer la TVA soit de l'État de départ desdits biens, soit de l'État d'arrivée. Tout dépend, en principe, du montant de chiffre d'affaires relatif aux ventes à distance réalisé par l'entreprise dans le pays considéré. Chaque État membre ayant défini son propre seuil.

À noter : l'entreprise qui applique la TVA de l'État d'arrivée doit s'identifier à la TVA dans ce pays et y reverser la taxe.

À compter de 2021, un seuil de chiffre d'affaires unique serait fixé à 10 000 €. Et il ne serait plus apprécié pays par pays, mais en tenant compte de l'ensemble des ventes à distance réalisées par l'entreprise dans l'UE.

Précision : la liquidation de la TVA due par l'entreprise pourrait intervenir par le biais d'un guichet unique.

Et la TVA à l'importation ?

En principe, à compter de 2022, la TVA due à l'importation ne serait plus recouvrée par l'administration des douanes mais par la DGFiP dont relève l'entreprise, comme le reste de la TVA.

De nouveaux seuils d'application pour les régimes simplifiés d'imposition

Le projet de loi de finances relève les seuils d'application des régimes simplifiés d'imposition des entreprises pour 2020, 2021 et 2022.

Afin d'alléger leurs obligations déclaratives, les entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas certains seuils peuvent bénéficier de régimes simplifiés en matière de TVA et d'imposition des bénéfices. Des seuils dont le projet de loi de finances réévalue le montant pour 2020, 2021 et 2022.

À savoir : l'entreprise dont le chiffre d'affaires est inférieur au seuil d'application du régime simplifié d'imposition a la possibilité d'opter pour ce régime.

Régime simplifié de TVA

Le régime simplifié de TVA dispense les entreprises de toute déclaration de TVA en cours d'année.

Celles-ci sont seulement tenues au paiement d'acomptes semestriels, puis à une régularisation lors du dépôt de leur déclaration annuelle CA 12. À partir de 2020, ce régime s'appliquerait, en principe, aux entreprises dont le chiffre d'affaires de l'année précédente est compris entre :

- 85 800 € et 818 000 € pour les activités de commerce et de fourniture d'hébergement (hôtels, gîtes...);
- 34 400 € et 247 000 € pour les autres prestations de services.

À noter : pour que le régime simplifié s'applique, la taxe exigible au titre de l'année précédente ne doit pas, en outre, excéder 15 000 €.

Si ces seuils de chiffre d'affaires sont franchis, le régime simplifié est maintenu la première année suivant celle du dépassement. Toutefois, le chiffre

d'affaires de l'année en cours ne devrait pas excéder 901 000 € pour les activités de commerce et de fourniture d'hébergement ou 279 000 € pour les autres prestations de services.

Régimes simplifiés d'imposition des bénéficiaires

Le régime simplifié BIC permet aux exploitants individuels d'opter pour une comptabilité « super-simplifiée ». À ce titre, ils peuvent tenir une comptabilité de trésorerie en cours d'année et donc ne constater les créances et les dettes qu'en fin d'année et évaluer les stocks et productions en cours selon une méthode forfaitaire.

Précision : indépendamment de cette option, les exploitants individuels sont dispensés de produire un bilan si leur chiffre d'affaires de l'année précédente n'excède pas un seuil qui serait réévalué à 164 000 € ou à 57 000 € selon la nature de leur activité.

À compter de 2020, ce régime s'appliquerait aux entreprises dont le chiffre d'affaires de l'année précédente est compris entre :

● 176 200 € et 818 000 € pour les activités de commerce et de fourniture d'hébergement (hôtels, gîtes...);

● 72 600 € et 247 000 € pour les autres prestations de services.

Si ces seuils de chiffre d'affaires sont franchis, le régime simplifié est maintenu la première année suivant celle du dépassement.

Quant aux agriculteurs, le régime simplifié BA s'appliquerait lorsque la moyenne des recettes des trois dernières années excéderait 85 800 € mais sans dépasser 365 000 €. En revanche, si ce seuil est franchi, le régime réel normal s'applique à compter du premier exercice qui suit la période triennale de référence.

À savoir : les activités libérales ne sont pas éligibles à un régime simplifié d'imposition des bénéficiaires. Mais les cabinets relèvent du régime de la déclaration contrôlée dès lors que le montant de leurs recettes excède un seuil qui serait revalorisé à 72 600 € à partir de 2020. Sachant qu'en cas de dépassement du seuil, le régime micro-BNC continue de s'appliquer au cours d'une seule année.

Tour de vis sur deux avantages fiscaux des entreprises

La réduction d'impôt mécénat et le crédit d'impôt recherche font l'objet de restrictions dans le projet de loi de finances pour 2020.

Le projet de loi de finances pour 2020 restreint deux avantages fiscaux dont bénéficient les entreprises : la réduction d'impôt mécénat et le crédit d'impôt recherche.

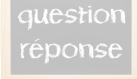
Réduction d'impôt mécénat

Aujourd'hui, les entreprises qui effectuent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur les

bénéfices, égale à 60 % du montant des versements, retenus dans la limite de 10 000 € ou de 0,5 % de leur chiffre d'affaires hors taxes lorsque ce dernier montant est plus élevé.

Le projet de loi de finances prévoit d'abaisser le taux de la réduction de 60 à 40 % pour la fraction des versements supérieure à 2 M€ afin d'éviter de concentrer cet avantage fiscal sur les très grandes entreprises, comme l'a souligné la Cour des comptes dans l'un de ses rapports.

Précision : ne seraient pas visés par cette restriction les dons à destination des associations qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui, à titre principal, leur fournissent gratuitement des soins.

Lorsque le don prend la forme d'un mécénat de compétence (mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise au profit d'une association), sa valorisation s'effectue au coût de revient, à savoir les rémunérations des salariés concernés et les charges sociales y afférentes. Le projet de loi de finances prévoit de prendre en compte ces sommes dans la limite de trois fois le plafond de la Sécurité sociale, soit à un peu plus de 10 000 € bruts par mois.

Ces changements s'appliqueraient aux versements réalisés au cours des exercices clos à compter du 31 décembre 2020.

Crédit d'impôt recherche

Parmi les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt recherche (CIR) et au crédit d'impôt innovation,

figurent les frais de fonctionnement. Actuellement, ces derniers sont évalués forfaitairement à 50 % des dépenses de personnel de recherche et à 75 % de la dotation aux amortissements. Pour les dépenses engagées à compter de 2020, le projet de loi de finances ramène le taux de 50 à 43 % afin de se rapprocher au plus près du coût réel de ces frais.

En outre, il prévoit de limiter l'application dans le temps du crédit d'impôt innovation et du crédit d'impôt collection des entreprises industrielles du secteur textile-habillement-cuir en fixant une date butoir au 31 décembre 2022.

À savoir : *l'obligation d'annexer un état spécial à la déclaration de CIR serait supprimée pour les entreprises qui réalisent moins de 100 M€ par an de dépenses de recherche. Ce seuil avait été abaissé à 2 M€ par la dernière loi de finances mais les pouvoirs publics ont constaté que cette obligation déclarative constituait une charge administrative trop lourde pour les plus petites entreprises et celles en phase d'amorçage.*



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Un extrait Kbis numérique gratuit !

Les dirigeants d'entreprise immatriculée au RCS peuvent désormais obtenir gratuitement un extrait Kbis numérique.

L'extrait Kbis d'une entreprise ou d'une société immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) est un document officiel qui atteste de son existence et de son identité. Il regroupe l'ensemble des mentions que l'entreprise a déclarées et portées au RCS (sa dénomination sociale, son numéro d'identification, sa forme juridique, le montant de son capital

social, sa durée et sa date de constitution, son activité, son adresse, son code NAF, l'identité de son dirigeant principal, de ses administrateurs et des commissaires aux comptes et le nom du greffe d'immatriculation).

Ces informations étant publiques, toute personne dispose de la faculté de demander l'extrait Kbis d'une entreprise auprès du greffe du tribunal de commerce. Pour ce faire, elle doit soit s'adresser au greffe du tribunal du commerce dont dépend l'entreprise, soit faire sa demande directement en ligne



sur le site www.infogreffe.fr. Pour quelques euros, l'extrait Kbis pourra être retiré au greffe ou envoyé par courrier postal ou électronique.

Et l'entreprise elle-même peut avoir besoin de se faire délivrer un extrait Kbis, par exemple pour ouvrir un compte auprès d'une banque.

À ce titre, les dirigeants d'entreprise ont désormais un accès en ligne gratuit et illimité à leur Kbis numérique. En pratique, ils doivent simplement se rendre sur le site www.monidenum.fr, activer leur identité numérique, saisir leur identifiant et leur mot de passe et se connecter à leur espace personnel pour obtenir leur Kbis numérique.

Responsabilité du transporteur en cas de perte de la marchandise

En cas de perte ou de dommage subi par la marchandise transportée, le transporteur n'est tenu d'indemniser intégralement son client que s'il a commis une faute inexcusable.

Les contrats de transport contiennent généralement une clause qui plafonne la responsabilité du transporteur en cas de perte ou de vol de la marchandise. Et à défaut d'une telle clause, c'est le contrat type applicable aux transports routiers de marchandises qui s'applique et qui limite, lui aussi, la responsabilité du transporteur.

Ce n'est que si le transporteur a commis une faute inexcusable que son client peut obtenir la réparation intégrale de son préjudice. La faute inexcusable étant définie par la loi comme « la faute délibérée qui implique la conscience de la probabilité du dommage et son acceptation téméraire sans raison valable ». Ainsi, une simple négligence du transporteur n'est pas constitutive d'une faute inexcusable.

Une telle faute est donc rarement reconnue par les juges. Une affaire récente en témoigne à nouveau.

Quand la faute inexcusable du transporteur n'est pas établie

Un transporteur avait été chargé par un laboratoire pharmaceutique d'acheminer des produits pharmaceutiques périssables à une température qui devait être obligatoirement comprise entre +2° et +8°. Mais pendant le transport, une partie de ces produits avait été exposée à une température négative en raison d'un dysfonctionnement du système frigorifi-

que. Le transporteur avait alors indemnisé le laboratoire d'une partie seulement du préjudice car le contrat prévoyait une limitation de responsabilité.

Le laboratoire, plus précisément son assureur qui avait en justice contre le transporteur, avait estimé que cette clause limitative de responsabilité n'avait pas à s'appliquer car le transporteur avait, selon lui, commis une faute inexcusable. Mais les juges n'ont pas été de cet avis. En effet, ils ont constaté :

- d'une part, que le véhicule de transport était constitué de trois compartiments dont les températures étaient pré-réglées, le chauffeur n'ayant pas pris l'initiative ou pu modifier ces températures et une telle demande ne lui ayant pas été faite ;
- d'autre part, qu'après avoir relevé l'anomalie des températures renfermant les produits dans le compartiment frigorifique réglé à +5°, le chauffeur avait arrêté une première fois le véhicule et appelé en urgence son employeur, lequel lui avait indiqué de redémarrer le groupe de réfrigération, puis, ayant relevé une nouvelle chute des températures en dessous de zéro degré, le chauffeur avait, à nouveau, consulté en urgence son employeur qui lui avait prescrit, cette fois, de stopper le groupe de réfrigération, ce qu'il avait déclaré avoir fait ;
- et enfin, que le véhicule avait été mis en circulation la première fois moins de deux ans avant la survenance du sinistre, qu'il avait fait l'objet d'une attestation de conformité sanitaire et que les interventions sur le dispositif frigorifique attestaient de la précaution que le transporteur avait prise pour respecter la destination de son véhicule.



Louer un local pour une association

Quelles solutions pour une association qui veut conclure un bail ?

Une association peut être amenée à louer un local pour installer son siège social, exercer ses activités et accueillir ses adhérents. Ce bail relève de la liberté contractuelle, sauf exceptions liées à l'activité de l'association et imposant la conclusion d'un bail particulier.

Un bail à négocier

Le bail conclu par une association n'est, en principe, soumis à aucune réglementation spécifique. Autrement dit, son contenu résulte d'une négociation entre elle et le propriétaire : durée du bail, montant et révision du loyer, dépôt de garantie, réparations à la charge du locataire et du propriétaire, délai pour donner congé... Et si rien n'est prévu, ce sont les dispositions générales du Code civil qui s'appliquent.

À savoir : une association peut louer un local appartenant à son dirigeant. Mais attention, une telle situation remet en cause sa gestion désintéressée si le dirigeant en retire un avantage particulier (loyer anormalement élevé, prise en charge par l'association et sans contrepartie des réparations incombant au propriétaire...).

Des règles spécifiques

Un bail commercial doit être conclu si l'association exploite soit un établissement d'enseignement, soit

- situation toutefois extrêmement rare en pratique - un fonds de commerce ou un fonds artisanal impliquant son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

Si l'association exerce une activité économique rémunératrice (cours d'art dramatique, enseignement de la danse, réhabilitation d'immeubles...), le statut des baux professionnels s'impose. Quant au bail rural, il s'applique lorsque l'association loue, conformément à son objet, des immeubles à usage agricole pour les exploiter (exploitation d'une ferme par un établissement d'aide par le travail, par exemple).

Enfin, l'association et le propriétaire peuvent choisir de se soumettre volontairement à ces baux spécifiques, voire au régime du bail d'habitation. Mais attention, il doit alors en être fait expressément mention dans le contrat de location.

Association et propriétaire peuvent également s'entendre pour conclure, devant notaire, un bail emphytéotique. Conclu pour une durée comprise entre 18 et 99 ans, et donc gage de stabilité pour l'association, il est généralement assorti d'un loyer modeste, en contrepartie duquel l'association s'engage à effectuer des travaux d'amélioration des locaux.

En pratique : l'association locataire doit prendre certaines précautions, comme établir un bail par écrit et dresser un état des lieux d'entrée. Par ailleurs, elle doit prévenir le propriétaire de son activité et, bien sûr, ne pas oublier de souscrire une police d'assurance.



LE COMPORTEMENT DES FRANÇAIS FACE À L'IMMOBILIER

En moyenne, les Français changent 5 fois de logement dans leur vie.

Les notaires de France viennent de dévoiler les résultats d'une étude portant sur les nouveaux comportements des Français face à l'immobilier. Réalisée sur un échantillon national représentatif de 1 505 personnes, l'étude nous apprend que les Français changent en moyenne 5 fois de logement dans leur vie. Sachant que plus ils sont âgés, plus ils multiplient les déménagements.

À noter que le désir de devenir propriétaire est la principale motivation des Français à changer de logement (40 % des personnes interrogées). Vient ensuite l'envie d'accéder à un meilleur logement (39 %), puis la nécessité de déménager en raison d'opportunités professionnelles ou d'études (34 %).

Pour 87 % des personnes interrogées, le fait de devenir propriétaire est perçu comme un moment enthousiasmant et un bon investissement. Et 72 % d'entre elles estiment que l'achat immobilier est absolument nécessaire avant la retraite. 43 % pensent même que l'on n'a pas vraiment réussi sa vie si l'on n'obtient pas le statut de propriétaire.

En moyenne, 32 ans est l'âge auquel est réalisée l'acquisition de la première résidence principale. Dans le détail, 71 % des Français déclarent avoir acquis leur résidence principale entre 25 et 40 ans, avec un pic d'acquisition qui se situe entre 25 et 30 ans.

Parmi les critères de choix d'un logement, 62 % des sondés accordent de l'importance à la taille, 56 % à la sécurité, 50 % au coût de la vie et 48 % à la proximité avec la nature.

LA TAXE FONCIÈRE A AUGMENTÉ DE 34,7 % EN 10 ANS

L'Union nationale des propriétaires immobiliers dénonce une hausse importante de la taxe foncière et appelle les pouvoirs publics à une concertation avec les associations de propriétaires.

L'Union nationale des propriétaires immobiliers (UNPI) a publié les résultats de la 13^e édition de l'Observatoire nationale des taxes foncières. Cette étude nous apprend qu'en l'espace de 10 ans (2008 - 2018) la taxe foncière a bondi de 34,7 % alors même que les loyers n'ont progressé que de 9,34 % avec une inflation à 9,91 %. Autrement dit, la taxe foncière a progressé 3,7 fois plus rapidement que les loyers et 3,5 fois plus vite que l'inflation.

Pour 2019, bien que les taux semblent être stables, l'UNPI souligne que de nombreux propriétaires de biens immobiliers ont subi des opérations de réévaluation des valeurs locatives de grande ampleur (ces valeurs ayant été fixées la dernière fois en 1970). Par exemple, en Isère, certains contribuables ont reçu un courrier de l'administration fiscale leur indiquant une hausse (de 13 % en moyenne) de la base d'imposition de leur bien immobilier en raison de l'amélioration du niveau de confort de leur habitation. Une réévaluation réalisée, note l'UNPI, sans visite préalable et sans préavis. Cette augmentation de la taxe foncière est perçue, par l'UNPI, comme un moyen de compenser la suppression de la taxe d'habitation pour l'ensemble des Français.

À noter : par le biais du projet de loi de finances pour 2020, les pouvoirs publics prévoient d'engager des travaux préparatoires à la révision des valeurs locatives des locaux d'habitation. Cette révision produira ses premiers effets sur l'imposition foncière à partir de 2026.



Le Président de l'UNPI, Christophe Demerson, appelle l'État et les collectivités territoriales représentées par leurs associations à un pacte de fiscalité avec les propriétaires. Ces derniers ne pouvant plus payer les divers ajustements budgétaires. Autre demande : le gel de la revalorisation annuelle générale des bases. Les propriétaires doivent être étroitement associés à la réforme prévue pour 2026. Par ailleurs, l'UNPI proposera une charte aux candidats aux élections municipales afin qu'ils s'engagent à geler la fiscalité de leur commune et de l'intercommunalité dont ils auront la charge.

LES VIEUX CONTRATS D'ASSURANCE-VIE SUR LA SELLETTE !

Les députés veulent mettre fin au régime fiscal particulier des assurances-vie souscrites avant le 1^{er} janvier 1983.

Coup dur pour l'assurance-vie ! Un amendement (adopté) au projet de loi de finances pour 2020 envisage de soumettre les contrats d'assurance-vie souscrits avant le 1^{er} janvier 1983 au régime « classique » de l'assurance-vie. Pour rappel, ces contrats jouissent d'un régime particulièrement favorable. En effet, en cas de rachat partiel ou total, les produits générés par le contrat sont totalement exonérés d'impôt, et ce quelle que soit la date à laquelle les primes ont été versées. Seuls sont appliqués des prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Un avantage de taille !

Pour certains parlementaires, la remise en cause du régime fiscal attaché à ces contrats est nécessaire d'autant plus qu'il est possible, par le jeu de la co-souscription (c'est-à-dire par l'ajout d'un nouvel assuré), de faire perdurer le stock de ces anciens contrats qui étaient appelés à s'éteindre normalement au décès des assurés. En effet, les produits générés par les primes nouvellement versées sur ces contrats demeurent encore aujourd'hui exonérés d'impôt, ce qui est particulièrement dérogatoire au régime actuel !

Précisons toutefois que cette disposition ne s'appliquerait que pour l'avenir, c'est-à-dire seulement pour les produits afférents à des primes versées sur ces contrats à compter du 1^{er} janvier 2020.

STATUT DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE : IL FAUT LE DÉCLARER !

Conjoint collaborateur, conjoint associé, conjoint salarié. Quel statut choisir ? Désormais, le chef d'entreprise a l'obligation de déclarer le statut de son conjoint qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise. Et s'il ne le fait pas, que se passe-t-il ?

Le chef d'une entreprise artisanale, commerciale, libérale ou agricole doit procéder à une déclaration lorsque son conjoint exerce une activité régulière dans l'entreprise et choisir le statut « collaborateur », « associé » ou « salarié ».

Toutefois, en pratique, cette déclaration n'est quasiment jamais faite. C'est pourquoi, cette déclaration est désormais obligatoire lors de la création de l'entreprise, depuis le 14 octobre 2019. Si le chef d'entreprise ne procède pas à cette déclaration ou omet de la faire, son conjoint a dorénavant, par défaut, le statut de « salarié ».

Par ailleurs, en ce qui concerne les sociétés, le statut du conjoint collaborateur n'était jusqu'à présent autorisé qu'au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL ou d'une SELARL, à condition que la société ne compte pas plus de 20 salariés. Cette condition d'effectif sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2020.

	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.