

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**JANVIER
2020 N° 639**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

RUPCO : le nouveau portail pour communiquer avec la Direccte

Page 7

Des formations en ligne pour les travailleurs indépendants

Pages 7 et 8

Employeurs : attention au licenciement verbal d'un salarié

Page 8

La maladie professionnelle du salarié : comment est-elle reconnue ?

Pages 9 et 10

Embauche en contrat de professionnalisation : quelles aides ?

Page 10



FISCALITÉ

Taxe sur les véhicules de sociétés : à déclarer en janvier 2020 !

Page 11

Départ en retraite du dirigeant : quelles conditions pour bénéficier de l'abattement fiscal ?

Pages 11 et 12

Recours hiérarchique dans le cadre d'un contrôle fiscal sur pièces

Page 12

Associations : les critères de non-lucrativité

Pages 12 à 15



JURIDIQUE

Un nouveau mode de calcul de la majorité dans les sociétés anonymes

Page 15

La procédure de liquidation judiciaire simplifiée va concerner plus d'entreprises

Page 16

Achats de moins de 10 € : bientôt l'interdiction des tickets de caisse ?

Pages 16 et 17

Injonction de payer : attention au respect de la procédure !

Page 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 639 Janvier 2020. 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 : janvier 2020

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2019 ou du 4^e trimestre 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2019, du 4^e trimestre 2019, ou du mois de décembre 2019.

Sociétés propriétaires ou utilisatrices de voitures de tourisme : télédéclaration et télèglement de la taxe sur les véhicules de société (TVS) due au titre de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

• 5 janvier 2020

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

• 13 janvier 2020

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 décembre 2019.

• 15 janvier 2020

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de décembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2019.

Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de décembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de 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 : DSN de décembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2019 versés au plus tard le 10 janvier 2020.



Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de décembre 2019 pour les salaires de décembre 2019 versés en janvier 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2019 versés au plus tard le 20 janvier 2020.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2019 : télèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale et de la contribution exceptionnelle à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 €, ou au cours du 4^e trimestre 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 était compris entre 4 000 € et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2019 lorsque le total des sommes dues en 2018 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2019 sur l'imprimé n° 2502 (tolérance jusqu'au 31 janvier).

• 25 janvier 2020

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2019 versés entre le 21 et le 31 janvier 2020.

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 décembre 2019 versés entre le 11 et le 31 janvier 2020.

• 31 janvier 2020

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

Entreprises relevant du régime micro-BIC : option pour un régime réel d'imposition (valable pour 2019).

Entreprises relevant du régime simplifié d'imposition : option pour le régime réel normal (valable pour 2020 et 2021).

Entreprises relevant d'un régime micro ayant opté pour un régime réel au titre de 2019 : renonciation à partir de 2020.

Entreprises relevant du régime simplifié ayant opté pour le régime normal en 2018 : renonciation pour 2020.

Titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés selon le régime de la déclaration contrôlée : option pour la détermination du résultat 2020 en fonction des créances acquises et des dépenses engagées.



SOUS-LOCATION SANS AUTORISATION D'UN LOGEMENT D'HABITATION

En me connectant sur un site d'annonces en ligne, je me suis aperçu que mon locataire sous-loue mon appartement sans m'en avoir demandé l'autorisation. Est-ce un motif suffisant pour résilier le bail d'habitation que j'ai conclu avec lui ?

Le locataire qui souhaite sous-louer son logement doit demander l'autorisation écrite du bailleur. À défaut, ce dernier est en droit de lui délivrer un congé (au moins 3 mois ou au moins 6 mois avant la fin du bail selon le type de location) pour motif sérieux et légitime destiné à mettre un terme au bail d'habitation. Et selon un arrêt récent de la Cour de cassation (Cassation civile 3^e, 12 septembre 2019, n° 18-20727), le bailleur peut même réclamer au locataire le remboursement des loyers illégalement perçus.

CONSULTATION DE LA MESSAGERIE PERSONNELLE D'UN SALARIÉ

Je soupçonne un de mes salariés de dénigrer l'entreprise via la messagerie instantanée personnelle qu'il a lui-même installée sur son ordinateur professionnel. Puis-je lire le contenu des messages qu'il a ainsi échangés pour, le cas échéant, prononcer une sanction disciplinaire à son encontre ?

Non ! Un employeur ne peut pas consulter les messages adressés ou reçus par un salarié au moyen de sa messagerie électronique personnelle même si celle-ci est installée ou consultée sur son ordinateur professionnel. Ces messages étant couverts par le secret des correspondances, l'employeur qui passerait outre s'exposerait à devoir verser des dommages-intérêts au salarié. De plus, une sanction disciplinaire qui serait fondée sur ces messages serait annulée par les juges.

OBLIGATION D'AIDER FINANCIÈREMENT UN MEMBRE DE SA FAMILLE

Aujourd'hui veuve, je viens de recevoir un courrier de la part de l'Ehpad dans lequel ma belle-mère a été admise. Cet établissement me demande de contribuer, aux côtés des deux frères de mon mari, au coût mensuel de la chambre et des prestations réalisées. Est-il en droit de le faire alors même que je ne suis pas héritière de ma belle-mère ?

Malheureusement pour vous, l'établissement d'hébergement ne s'est pas trompé. En effet, les enfants ont l'obligation d'aider (financièrement ou matériellement) un parent qui n'est pas en mesure d'assumer seul ses besoins de la vie courante : hébergement, nourriture, vêtements, soins médicaux... Et cette obligation s'étend aux gendres et aux belles-filles envers leur beau-père et leur belle-mère. Des dispositions qui s'appliquent toutefois uniquement aux couples mariés.

Si vous n'êtes pas d'accord, sachez que vous pouvez saisir le juge aux affaires familiales du tribunal de grande instance afin qu'il se prononce sur le bien-fondé de la demande de contribution et sur son montant. Montant qui sera évidemment déterminé en fonction de vos ressources et de vos charges.

ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

Ma société exploite un établissement industriel. J'ai entendu dire que nous devrions bientôt souscrire une déclaration en raison du changement des règles d'évaluation des valeurs locatives de ces locaux. Qu'en est-il exactement ?



Pour l'imposition à la cotisation foncière des entreprises (CFE) et à la taxe foncière, la valeur locative des établissements industriels est évaluée selon une méthode comptable, basée sur leur prix de revient. Mais, à partir de 2020, les locaux industriels qui disposent d'installations techniques, matériels et outillages dont la valeur ne dépasse pas 500 000 € seront évalués selon la méthode tarifaire, à l'instar des locaux professionnels. Cette méthode consistant à appliquer à la surface pondérée du local un tarif au mètre carré représentatif du marché locatif.

En conséquence, les exploitants d'un établissement industriel qui, en 2019, n'excède pas le seuil de 500 000 € devront simplement en informer le propriétaire des locaux avant le 15 janvier 2020. Vous devez donc vérifier si vous respectez ce seuil. Et c'est ensuite le propriétaire qui, de son côté, devra souscrire une déclaration avant le 1^{er} février 2020.

REMPACEMENT DU GÉRANT D'UNE SARL

Le gérant de notre SARL vient d'être victime d'un accident de voiture qui lui a occasionné de graves blessures. Du coup, il sera dans l'incapacité d'exercer ses fonctions pendant plusieurs mois. Comment devons-nous procéder pour nommer un nouveau gérant ?

Lorsque, pour quelque cause que ce soit (décès, démission, inaptitude physique...), une SARL se retrouve sans gérant, tout associé, ou le commissaire aux comptes s'il existe, dispose de la faculté de convoquer l'assemblée des associés afin de procéder à la désignation d'un nouveau gérant.

La même procédure peut être mise en œuvre lorsque le gérant unique est placé sous tutelle (mais pas sous curatelle ou sous sauvegarde de justice).

Il est à noter que jusque récemment, pour procéder au remplacement du gérant d'une SARL empêché d'exercer ses fonctions à la suite, par exemple, d'un accident, les associés devaient demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale à cette fin. Ce n'est qu'en cas de décès du gérant que tout associé, ou le commissaire aux comptes, pouvait directement convoquer une assemblée générale pour le remplacer. Cette faculté a donc été étendue à toutes les causes ayant entraîné la vacance de la gérance.

RUPTURE D'UN PRÊT À USAGE

Grâce à un prêt à usage à durée indéterminée, notre association dispose gratuitement d'un local pour exercer son activité tout au long de l'année. Or le propriétaire nous a informés de son intention de mettre fin à ce prêt. En a-t-il le droit ?

Le prêt à usage permet à une association d'utiliser gratuitement un bien selon l'usage convenu avec, en contrepartie, l'obligation de l'entretenir et de le restituer soit à une date prévue (durée déterminée), soit lorsqu'elle n'en a plus l'utilité (durée indéterminée). Dans votre cas, comme votre association a un usage permanent de ce local et qu'aucun terme n'a été convenu avec le propriétaire ou n'est prévisible, ce dernier peut vous demander, à tout moment, mais moyennant un préavis raisonnable, de lui restituer le local prêté.

RUPCO : le nouveau portail pour communiquer avec la Direccte

Depuis le 2 décembre 2019, les employeurs doivent utiliser le service RUPCO pour transmettre plusieurs informations et demandes à l'administration.

Simplification oblige, de nombreuses informations doivent être transmises à la Direccte de façon dématérialisée. C'est le cas, notamment, de celles relatives aux grands licenciements économiques ou aux ruptures conventionnelles collectives. À ce titre, un nouveau portail, dénommé « RUPCO », vient d'être mis en place. Zoom sur les formalités qui doivent être accomplies via ce nouveau service.

À noter : en cas de dysfonctionnement de RUPCO, les employeurs doivent effectuer leurs démarches par tout autre moyen permettant de dater précisément leur réalisation.

De « PSE-RCC » à RUPCO

Toutes les demandes ou transmissions d'informations auparavant effectuées auprès de la Direccte en passant par la plate-forme « PSE-RCC » doivent, depuis le 2 décembre 2019, être réalisées sur RUPCO.

Précision : RUPCO est accessible à l'adresse <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>

Sont ainsi concernées les démarches liées aux grands licenciements économiques (au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours) : envoi du projet de licenciement, des informations transmises aux représentants du personnel en

vue de leur consultation, de la demande de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi. Il en est de même des formalités à accomplir en matière de rupture conventionnelle collective comme la demande de validation de l'accord de rupture ou la communication du bilan de la mise en œuvre de cet accord.

Important : d'autres démarches doivent également être réalisées par voie dématérialisée, via RUPCO, depuis le 2 décembre dernier. Il s'agit, entre autres, de la contestation de l'expertise menée en vue d'un projet de grand licenciement économique, de la transmission de la copie du jugement arrêtant un plan de sauvegarde ou du jugement de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise et de l'envoi de documents d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité.

Et à compter de 2020 ?

Dès le 1^{er} janvier prochain, les employeurs de moins de 50 salariés qui procéderont à un grand licenciement économique devront utiliser le portail RUPCO pour informer la Direccte des modifications qui ont été apportées aux mesures mises en œuvre pour éviter les licenciements, pour en réduire le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés concernés.

De plus, en cas de petit licenciement collectif (moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours), RUPCO permettra aux employeurs d'informer la Direccte sur les licenciements prononcés.

Des formations en ligne pour les travailleurs indépendants

Grâce à leur compte personnel de formation, les non-salariés peuvent s'inscrire directe-

ment à des formations.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les travailleurs indépendants et leur conjoint collaborateur bénéficient, comme les salariés, d'un compte personnel de formation (CPF). Ce dernier leur permet d'acquérir des crédits de formation qu'ils peuvent ensuite mobiliser tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, les travailleurs indépendants voient leur CPF crédité de 500 € par année entière d'activité. Le montant maximal du CPF étant fixé à 5 000 €.

Précision : en cas d'année incomplète, le montant porté sur le CPF est calculé au prorata de la durée de l'activité professionnelle du travailleur indépendant au cours de l'année. Par exemple, l'exercice d'une activité non salariée du 1^{er} juin au 31 décembre donne droit à un montant de 291,67 € ($500 \text{ €} \times 7/12$) sur son CPF.

Les travailleurs indépendants peuvent utiliser le crédit inscrit sur leur CPF pour, notamment, réaliser un bilan de compétences, bénéficier d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience ou encore suivre une formation qualifiante.

Pour les travailleurs indépendants, les droits à formation seront alimentés sur leur CPF en 2020 au titre des activités 2018 et 2019.

Bientôt, ils pourront donc consulter leur crédit de formation, accéder à un catalogue de formations, s'inscrire à une formation et la payer directement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr ou, à compter d'avril 2020, sur l'application mobile « Mon Compte formation » (disponible sur Google Play ou l'App Store).

Employeurs : attention au licenciement verbal d'un salarié

L'employeur qui annonce publiquement le licenciement d'un salarié avant la tenue de l'entretien préalable au licenciement prononce un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable. Cette rencontre permet à l'employeur d'informer le salarié des faits qui lui sont reprochés et à ce dernier de fournir des explications.

Comme son nom l'indique, cet entretien entre l'employeur et le salarié est un « préalable » à toute décision sur un éventuel licenciement ! Autrement dit, si l'employeur, avant la tenue de cet entretien, manifeste son intention irrévocable de licencier le salarié, le licenciement est verbal et donc sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié en poste depuis 37 ans avait été convoqué à un entretien préalable le 5 janvier 2019. À la demande de ses

collègues, inquiets de cet éventuel licenciement, la direction générale avait, le même jour avant l'entretien préalable, organisé une réunion avec les salariés de l'entreprise et des délégués du personnel. Selon le compte-rendu de cette réunion, le directeur général de la société avait alors affirmé que cette démarche, justifiée par un conflit de personnes, était « irrévocable ». La lettre de licenciement avait été adressée au salarié 3 jours plus tard.

Pour la Cour de cassation, il ressortait du compte-rendu de la réunion du personnel que l'employeur avait, avant la tenue de l'entretien préalable du salarié, annoncé publiquement la décision irrévocable de le licencier. Ce qui constitue un licenciement verbal et donc sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des indemnités pour le salarié.

À savoir : prononce également un licenciement verbal l'employeur qui, dès le début de l'entretien préalable, annonce au salarié qu'il a pris la décision de le licencier et « qu'il ne reviendra pas dessus ».



La maladie professionnelle du salarié : comment est-elle reconnue ?

La procédure de reconnaissance des maladies professionnelles est modifiée au 1^{er} décembre 2019.

Le salarié qui voit son état de santé se dégrader et qui estime que cette dégradation est liée à ses conditions de travail peut demander à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) que soit reconnu le caractère professionnel de sa maladie. Et la procédure qui s'impose à la caisse pour statuer sur cette demande vient d'être remaniée...

Précision : cette nouvelle procédure s'applique aux demandes de reconnaissance de maladies professionnelles effectuées à partir du 1^{er} décembre 2019.

La CPAM statue seule...

La procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle débute lorsque la CPAM dispose de la demande du salarié, du certificat initial établi par son médecin ainsi que, le cas échéant, des examens médicaux supplémentaires qui ont été réalisés. L'employeur et le salarié sont alors destinataires d'un questionnaire qu'ils doivent retourner dans les 30 jours. En pratique, la CPAM adresse un courrier recommandé aux parties les informant qu'un questionnaire est mis à leur disposition sur le site <https://questionnaires-risquepro.ameli.fr>.

Précision : la CPAM peut mener une enquête complémentaire et, par exemple, interroger tout médecin du travail et tout employeur du salarié.

Au terme de ses investigations et au plus tard 100 jours après le début de la procédure, la CPAM doit mettre le dossier contradictoire à la disposition de l'employeur et du salarié. Ces derniers pouvant formuler leurs observations pendant un délai de 10 jours.

À noter : la caisse informe, par tout moyen conférant date certaine, l'employeur et le salarié

de la période au cours de laquelle ils peuvent consulter le dossier ainsi que du délai qui leur est accordé pour formuler leurs observations. Et ce, au moins 10 jours avant la mise à disposition du dossier contradictoire.

En tout et pour tout, la caisse dispose de 120 jours, à compter du début de la procédure, pour statuer sur le caractère professionnel ou non de la maladie. Sauf si, avant la fin de ce délai, elle saisit le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

... ou avec l'appui du CRRMP

Le CRRMP est saisi dès lors que la maladie dont souffre le salarié peut être rattachée à l'une des maladies professionnelles reconnues par la Sécurité sociale (tableaux), mais que l'une des conditions administratives requises n'est pas remplie (durée d'exposition à un risque professionnel, travaux concernés par la maladie...). Ou bien lorsque la maladie du salarié ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles de la Sécurité sociale et que le salarié est décédé ou que son taux d'incapacité est d'au moins 25 %.

Et si la CPAM saisit le CRRMP, un nouveau délai de 120 jours lui est accordé pour rendre sa décision. Le dossier contradictoire est alors mis à la disposition de l'employeur et du salarié pendant 40 jours. Un délai durant lequel ils peuvent consulter le dossier et formuler leurs observations. Ils ont même la possibilité de compléter le dossier, mais pendant les 30 premiers jours seulement.

Précision : la CPAM informe l'employeur et le salarié de ces différentes phases, par tout moyen conférant date certaine, lorsqu'elle saisit le CRRMP.

Une fois saisi, le CRRMP dispose de 110 jours pour

faire connaître sa décision à la CPAM, laquelle n'a plus que 10 jours pour notifier cette décision à l'employeur et au salarié...

En complément : en cas de rechute ou de nouvelles lésions du salarié, la CPAM a 60 jours pour

se prononcer sur son lien avec la maladie professionnelle concernée. L'employeur, auquel la caisse doit adresser un double du certificat constatant la rechute ou les nouvelles lésions, peut formuler des réserves pendant une période de 10 jours.

Embauche en contrat de professionnalisation : quelles aides ?

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation peut ouvrir droit, pour l'employeur, à deux aides financières de 2 000 € chacune.

L'employeur qui engage un salarié en contrat de professionnalisation peut se voir octroyer deux aides versées par Pôle emploi :

- l'aide forfaitaire à l'employeur attribuée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans ;
- l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 45 ans.

À noter : pour bénéficier de ces aides, l'employeur ne doit pas avoir procédé, sur le poste concerné par l'embauche, à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant ce recrutement. Et le salarié en contrat de professionnalisation ne doit pas avoir fait partie de l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date de début du contrat.

Quel montant ?

Ces deux aides, qui sont cumulables, s'élèvent à un montant de 2 000 € chacune pour un emploi à temps plein. Sachant que cette somme est prora-

tisée pour les salariés à temps partiel.

Elles sont versées en deux fois :

- un premier versement de 1 000 € est dû à l'issue du 3^e mois d'exécution du contrat ;
- puis un second versement de 1 000 € à l'issue du 10^e mois d'exécution du contrat.

Demander ces aides

En pratique, les aides doivent être demandées à Pôle emploi via le formulaire unique dédié.

Ce formulaire doit, dans les 3 mois suivant le début de l'exécution du contrat, être envoyé par la poste à Pôle emploi services - TSA 40101 - 92891 Nanterre Cedex 9 accompagné de :

- la copie du contrat de professionnalisation « volet 1 de la liasse Cerfa n° 12434-01 » complété, daté et signé par l'employeur et le salarié ;
- la décision de prise en charge financière que l'opérateur de compétences (OPCO) doit retourner à l'employeur dans les 20 jours de la réception du contrat de professionnalisation ou, en l'absence de réponse au 21^e jour, la preuve du dépôt de ce contrat auprès de cet organisme ;
- un justificatif de coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.



Taxe sur les véhicules de sociétés : à déclarer en janvier 2020 !

Les sociétés doivent déclarer et payer la taxe sur les véhicules de sociétés due au titre de 2019 en janvier prochain.

En janvier prochain, les sociétés, quels que soient leur forme et leur régime fiscal, devront, en principe, déclarer les véhicules de tourisme qu'elles ont utilisés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, qu'elles en soient propriétaires ou non. Cette déclaration de taxe sur les véhicules de sociétés (TVS) devant être accompagnée du paiement correspondant.

À noter : les sociétés sont tenues de déclarer les véhicules personnels de leurs salariés ou dirigeants dès lors qu'elles leur remboursent des frais kilométriques supérieurs à 15 000 km.

Plus précisément, la taxe devra être télédéclarée sur l'annexe n° 3310 A à la déclaration de TVA CA 3 déposée au titre du mois de décembre ou du 4^e trimestre 2019 par les sociétés redevables de la TVA relevant du régime réel normal et par les sociétés qui ne sont pas redevables de la TVA, soit entre le 15 et le 24 janvier 2020. Et elle devra être payée par voie électronique.

Mais attention, l'obligation de recourir à la téléprocédure ne concerne pas les sociétés redevables de la TVA qui sont soumises à un régime simplifié d'imposition. Ces dernières devront donc, au plus tard le 15 janvier 2020, déclarer la TVS sur le formulaire papier n° 2855 et l'acquitter par les moyens de paiement ordinaires, à savoir en espèces, par chèque, par virement ou par imputation d'une créance sur le Trésor (crédit de TVA, par exemple), excepté celles relevant de la Direction des grandes entreprises qui pourront recourir au télépaiement.

Rappel : le montant de la TVS est égal à la somme de deux composantes :

- la première est fonction soit du **taux d'émission de dioxyde de carbone** du véhicule, soit de sa **puissance fiscale** ;
- la seconde est fonction du **type de carburant** utilisé par le véhicule et de l'année de sa **première mise en circulation**.

A savoir : certains véhicules sont exonérés de TVS, en particulier les voitures fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique.

Départ en retraite du dirigeant : quelles conditions pour bénéficier de l'abattement fiscal ?

Pour bénéficier de l'abattement fiscal, le dirigeant doit cesser toute fonction dans la société cédée et partir à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la vente des titres.

Le dirigeant d'une société qui cède ses titres à l'occasion de son départ en retraite peut, à certaines conditions, réduire le montant de la plus-value imposable à l'impôt sur le revenu d'un abattement fixe de 500 000 €. Pour bénéficier de cet

avantage fiscal, le cédant doit notamment :

- **cesser toute fonction dans la société cédée ;**
- **faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la vente.**

Dans une affaire récente, le président d'une SAS avait fait valoir ses droits à la retraite le 1^{er} janvier 2009. Il avait ensuite vendu la totalité de ses titres détenus dans cette société le 8 décembre

2010. À partir du 3 janvier 2011, il avait exercé les fonctions de directeur, puis de directeur commercial de la société cédée, tout au long de l'année 2011. À la suite d'un contrôle fiscal, l'administration avait remis en cause le bénéfice de l'abattement de 500 000 € dont s'était prévalu le contribuable au motif que ce dernier n'avait pas cessé toute fonction au sein de la société au terme du délai de 2 ans suivant son admission à la retraite. À tort, vient de juger le Conseil d'État. Selon les juges, le délai de 2 ans doit s'apprécier au regard de la date de cession des titres, à savoir le 8

décembre 2010, et non de la date d'ouverture des droits à la retraite, le 1^{er} janvier 2009.

Précision : pour bénéficier de l'abattement, la fin des fonctions et le départ en retraite doivent intervenir au cours de la période de 4 ans allant de 2 ans avant à 2 ans après la vente. La cessation des fonctions ne doit donc pas nécessairement avoir lieu avant la mise à la retraite ou inversement. Et il n'est pas non plus exigé que ces deux événements interviennent, tous deux, avant ou après la cession, ni qu'ils se succèdent dans un délai plus rapproché que la période de 4 ans.

Recours hiérarchique dans le cadre d'un contrôle fiscal sur pièces

Les entreprises qui reçoivent une proposition de rectification à l'issue d'un contrôle fiscal sur pièces peuvent exercer un recours hiérarchique.

Dans le cadre d'une vérification ou d'un examen de comptabilité, une entreprise peut, en cas de désaccord avec le vérificateur, solliciter un recours hiérarchique. Une faculté qui a été étendue, l'an dernier, aux entreprises qui reçoivent une proposition de rectification à l'issue d'un contrôle sur pièces.

À noter : un contrôle sur pièces consiste pour les agents des impôts à procéder, depuis leur bureau, à un examen critique des déclarations fiscales souscrites par l'entreprise à l'aide des éléments figurant dans leurs dossiers.

L'administration fiscale vient de préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit.

Précision : ce recours hiérarchique ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure de taxation ou d'évaluation d'office, ni aux impôts directs locaux.

Ainsi, l'entreprise doit être informée de la possibilité dont elle dispose de demander un recours hiérarchique ainsi que du nom de la personne qui en est chargée sur la proposition de rectification. La demande de recours doit être formulée par l'entreprise et adressée à la personne nommément désignée, par écrit ou par courriel. Une demande qui peut être émise dès la réception de la proposition de rectification, peu importe le support, c'est-à-dire sur la réponse à la proposition de rectification ou par une lettre séparée. Mais attention, cette demande ne vaut pas réponse à la proposition de rectification.

Précision : la demande de recours est destinée au supérieur hiérarchique de l'agent en charge du contrôle. En principe, elle est prise en charge par le chef du service auquel appartient l'agent signataire de la proposition de rectification.

Quant à la réponse de l'administration, elle intervient par écrit et ne donne pas nécessairement lieu à un entretien.

Associations : les critères de non-lucrativité

Une association considérée comme non lucrative échappe normalement aux impôts commer-



ciaux. Dans le cas contraire, elle est, en principe, soumise à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la contribution économique territoriale, sous réserve des exonérations spécifiques à chaque impôt ou de la franchise des activités lucratives accessoires. Mais déterminer le caractère non lucratif d'une association n'est pas chose aisée. En effet, il convient de procéder à une analyse de la situation en quatre étapes. Présentation.

Des relations privilégiées avec des entreprises

L'association qui entretient des relations privilégiées avec des entreprises est lucrative.

Une association dont l'activité consiste à fournir des services aux entreprises qui en sont membres afin de leur permettre de se développer est toujours considérée comme lucrative. Pour l'administration fiscale, l'association entretient alors des « relations privilégiées avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel ». L'association leur permettant, de manière directe, de diminuer leurs dépenses ou encore d'accroître leurs recettes.

L'administration précise toutefois que la relation privilégiée doit s'apprécier au regard du fonctionnement global de l'association. Le fait que celle-ci réalise seulement à titre accessoire des prestations au profit d'entreprises ne suffit donc pas à caractériser des relations privilégiées.

En l'absence de relations privilégiées avec des entreprises

Dès lors que l'association n'entretient pas de relations privilégiées, sa situation s'analyse au regard des critères suivants : une gestion désintéressée, une activité concurrente, les modalités de la concurrence.

Une gestion désintéressée

Une association non lucrative ne doit pas être guidée par la recherche d'un profit. Cette gestion désintéressée étant reconnue par la réunion de trois conditions :

● **Une gestion bénévole**

Premièrement, l'association doit être gérée et administrée, à titre bénévole, par des personnes n'ayant elles-mêmes, ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation. En d'autres termes, les dirigeants de l'association ne doivent pas, en principe, percevoir de rémunération.

Toutefois, les dirigeants d'une association peuvent percevoir une rémunération brute inférieure ou égale aux 3/4 du Smic (soit à 1 140,91 € par mois en 2019) sans remettre en cause le caractère désintéressé de sa gestion. Par ailleurs, les associations dont les ressources financières propres dépassent une moyenne de 200 000 € sur les trois derniers exercices sont, à certaines conditions, autorisées à rémunérer jusqu'à trois dirigeants, le montant perçu par chacun d'entre eux ne pouvant pas excéder trois fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 10 131 € par mois en 2019. Précisons que le cumul de ces deux dispositifs au sein d'une même association est interdit.

● **Pas de distribution de bénéfices**

Deuxièmement, l'association ne doit procéder à aucune distribution directe ou indirecte de bénéfices, sous quelque forme que ce soit.

À savoir : *une association peut dégager des bénéfices mais elle ne doit pas les accumuler dans la seule optique de les placer. Les bénéfices doivent être destinés à l'exécution de ses activités. L'administration ayant précisé qu'une utilisation manifestement abusive des excédents (rémunération de nombreux dirigeants, engagement de dépenses somptuaires au profit des membres...) aurait pour effet de priver l'association de tout caractère non lucratif.*



● Pas d'attribution de l'actif

Troisièmement, les membres de l'association et leurs ayants droit ne doivent pas pouvoir être déclarés attributaires d'une part quelconque de l'actif, sous réserve du droit de reprise des apports.

Une activité concurrente

Une fois le caractère désintéressé de la gestion de l'association constaté, il convient de passer à la question suivante : l'association concurrence-t-elle une entreprise commerciale ? Tel est le cas lorsque l'association exerce son activité dans la même zone géographique d'attraction qu'une entreprise, qu'elle s'adresse au même public et lui propose le même service.

Pour autant, l'association peut encore échapper aux impôts commerciaux si elle exerce son activité dans des conditions différentes de celles des entreprises avec lesquelles elle se trouve en concurrence.

Les modalités de la concurrence

Comparer les modalités d'exercice de l'activité constitue la dernière étape. Cette comparaison s'effectue au regard de plusieurs critères, selon la méthode du faisceau d'indices. Il n'est donc pas exigé que tous les critères soient remplis pour que les conditions d'exercice soient considérées comme différentes de celles des entreprises commerciales.

L'administration applique ici la règle dite des « 4 P » qui consiste à examiner quatre critères, classés par ordre d'importance décroissante, à savoir le produit, le public, les prix et la publicité.

● Produit proposé et public visé

Soit l'association satisfait des besoins insuffisamment pris en compte par le marché, soit elle s'adresse à des personnes qui ne peuvent normalement pas accéder aux services offerts par les entreprises commerciales, notamment en raison de leur situation économique et sociale (personnes handicapées ou chômeurs, par exemple).

● Prix pratiqués

Les prix pratiqués par l'association doivent être inférieurs à ceux du marché. Toutefois, cette condi-

tion peut être remplie si l'association, bien que pratiquant des prix comparables à ceux des entreprises commerciales, module ses tarifs en fonction de la situation des bénéficiaires. Elle est également respectée, selon l'administration, lorsque les tarifs sont homologués par l'autorité publique.

● Recours à la publicité

En principe, une association ne doit pas recourir à la publicité commerciale. Cependant, ne pas respecter ce critère ne rend pas nécessairement l'association lucrative. Il permet de renforcer d'autres indices de lucrativité (besoins déjà satisfaits par le marché, prix élevés, etc.). L'administration admet, par ailleurs, qu'une association puisse procéder à des opérations de communication pour faire un appel public à la générosité ou réaliser une information sur ses prestations, par exemple avec un site internet, à condition toutefois que celle-ci ne s'apparente pas à de la publicité commerciale destinée à capter un public analogue à celui des entreprises.

L'association qui exerce une activité dans des conditions similaires à celles des entreprises commerciales concurrentes est donc soumise aux impôts commerciaux.

Quid des activités lucratives accessoires ?

Les associations dont la gestion est désintéressée échappent aux impôts commerciaux lorsque leurs activités lucratives accessoires n'excèdent pas une certaine limite et que leurs activités non lucratives restent significativement prépondérantes.

Les associations dont les activités lucratives présentent un caractère accessoire échappent aux impôts commerciaux. Trois conditions doivent être cumulativement réunies. D'abord, la gestion de l'association doit être désintéressée. Ensuite, les activités non lucratives doivent demeurer significativement prépondérantes. Enfin, le montant des recettes d'ex-



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

plotation (hors TVA) encaissées au cours de l'année civile au titre des activités lucratives ne doit pas excéder 63 059 € (seuil pour 2019).

Comme les associations non lucratives, ces associations restent toutefois soumises, le cas échéant, aux impôts non commerciaux (taxe sur les salaires, taxe foncière...) et à l'impôt sur les sociétés sur leurs revenus patrimoniaux (revenus fonciers, revenus mobiliers...). En revanche, si l'une des trois

conditions n'est plus respectée, l'association perd le bénéfice de cette franchise et est assujettie aux impôts commerciaux, selon les règles normales.

Important : à défaut de bénéficier de la franchise des impôts commerciaux ou d'une exonération spécifique, une association qui exerce des activités lucratives non significativement prépondérantes peut, à certaines conditions, constituer un secteur lucratif qui sera seul soumis à l'impôt sur les sociétés.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Un nouveau mode de calcul de la majorité dans les sociétés anonymes

Dans une société anonyme, pour déterminer la majorité exigée pour l'adoption des décisions prises en assemblée générale, il sera désormais tenu compte des seules voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés.

Jusqu'alors, dans une société anonyme (SA), les décisions de l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire étaient prises à la majorité des voix (dans une AG ordinaire) ou à la majorité des deux tiers des voix (dans une AG extraordinaire) dont disposaient les actionnaires présents ou représentés. Les abstentions et les votes blancs ou nuls étaient donc pris en compte pour calculer la majorité.

Ce ne sera désormais plus le cas. En effet, une loi récente prévoit que la majorité est désormais celle des voix « exprimées » par les actionnaires présents ou représentés. Les voix exprimées ne comprenant pas celles qui sont attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris

part au vote, s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

Les abstentions et les votes blancs ou nuls ne seront donc plus pris en compte pour le calcul de la majorité et ne seront donc plus comptabilisés comme des votes négatifs. La prise de décision s'en trouve ainsi facilitée.

De même, les formulaires de vote à distance qui ne donnent aucun sens de vote ou qui expriment une abstention ne seront plus considérés comme des votes exprimés.

Précision : ce nouveau mode de calcul s'appliquera aux assemblées générales réunies pour statuer sur le premier exercice clos après le 19 juillet 2019 (date de promulgation de la loi). Ainsi, lorsqu'une SA clôturera son exercice le 31 décembre 2019, les nouvelles règles de calcul de la majorité s'appliqueront à elle pour la première fois lors de l'assemblée générale qui statuera en 2020 sur les comptes de l'exercice 2019.



La procédure de liquidation judiciaire simplifiée va concerner plus d'entreprises

La procédure de liquidation judiciaire simplifiée devient obligatoire pour les petites entreprises qui n'emploient pas plus de cinq salariés et qui dégagent un chiffre d'affaires de 750 000 € maximum.

Qu'est-ce que la liquidation judiciaire simplifiée ?

Comme son nom l'indique, la procédure de liquidation judiciaire simplifiée est une procédure allégée et de courte durée comparée à la liquidation judiciaire classique. En effet, elle permet de vendre les biens de l'entreprise plus rapidement et ne prend en compte que certaines créances seulement (celles qui sont susceptibles de venir en rang utile dans les répartitions et les créances salariales). **Et elle ne dure qu'un an au maximum** (sauf prorogation de 3 mois) alors qu'une liquidation judiciaire classique a une durée moyenne de 2 ans et demi.

Les pouvoirs publics ont souhaité élargir le champ d'application de la procédure de liquidation judiciaire simplifiée pour qu'elle devienne la procédure habituelle pour les petites entreprises dont le redressement est impossible.

Une procédure simple et rapide

Ainsi, désormais, la procédure de liquidation judiciaire simplifiée est obligatoirement ouverte par le tribunal lorsqu'une telle entreprise n'a pas d'actif immobilier, emploie cinq salariés au plus et réalise un chiffre d'affaires hors taxes de 750 000 € maximum.

Sa durée est de 6 mois maximum, portée à un an lorsque l'entreprise emploie plus d'un salarié et dégage un chiffre d'affaires HT supérieur à 300 000 €. Sachant que, dans tous les cas, le tribunal peut toujours décider de proroger la procédure pour une durée de 3 mois.

Rappel : jusqu'alors, cette procédure était obligatoirement ouverte lorsque l'entreprise n'avait qu'un seul salarié et dégageait un chiffre d'affaires hors taxes inférieur à 300 000 €. Sa durée était alors de 6 mois maximum, éventuellement prorogable pour 3 mois. Et elle était facultative lorsque l'entreprise employait entre un et cinq salariés et dégageait un chiffre d'affaires hors taxes compris entre 300 000 € et 750 000 €. Dans ce cas, elle durait un an maximum, prorogable pour 3 mois.

Ces nouveaux seuils sont applicables aux procédures ouvertes depuis le 23 novembre 2019. Ils ne sont donc pas applicables aux procédures qui étaient en cours à cette date.

Achats de moins de 10 € : bientôt l'interdiction des tickets de caisse ?

L'impression systématique des tickets de caisse pourrait prochainement être interdite.

Dans le cadre du projet de loi relatif à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, actuellement en discussion à l'Assemblée nationale, les députés ont approuvé (en commission) un amendement visant à interdire l'impression systé-

matique des tickets de caisse.

Plus précisément, les députés préconisent une interdiction :

- à partir du 1^{er} septembre 2020 pour les montants inférieurs à 10 € ;
- à partir du 1^{er} janvier 2021 pour les montants



inférieurs à 20 € ;

● à partir du 1^{er} janvier 2022 pour les montants inférieurs à 30 €.

Bien entendu, l'impression d'un ticket de caisse restera autorisée – et même s'impose au commerçant – lorsque le client le demandera.

Rappelons que les tickets de caisse, très souvent non désirés par les consommateurs, ont une durée de vie de quelques secondes, et sont jetés soit par ces derniers, soit par le commerçant lui-même juste après avoir été délivrés.

Plusieurs dizaines de milliards de tickets inutiles sont ainsi édités chaque année en France ! À titre d'exemple cité par les auteurs de l'amendement, un hypermarché a recours annuellement à 10 600 rouleaux de papier thermique, ce qui représente l'équivalent de la distance séparant Paris de Montpellier !

En outre, ces tickets sont soupçonnés de contenir des perturbateurs endocriniens.

Rappel : la délivrance d'un ticket de caisse n'est pas obligatoire, sauf lorsqu'il s'agit d'une prestation de services d'un montant supérieur à 25 € ou lorsque le client le demande.

Injonction de payer : attention au respect de la procédure !

L'entreprise qui, pour recouvrer une facture impayée, a obtenu du juge une ordonnance d'injonction de payer doit notifier cette ordonnance à son débiteur dans les 6 mois de sa date.

Rappel de la procédure d'injonction de payer

Lorsque vous n'êtes pas parvenu à recouvrer à l'amiable (après relance, puis mise en demeure) une somme d'argent que vous doit un client, vous pouvez recourir à la procédure d'injonction de payer. Rapide, simple et peu coûteuse (pas besoin de faire appel à un avocat), cette procédure peut être utilisée dès lors que vous pouvez facilement prouver la réalité de votre créance (bon de commande, facture, bon de livraison...) et que, de son côté, votre client ne dispose pas d'éléments susceptibles de lui permettre de la contester.

En pratique, il vous suffit d'adresser **une requête au greffe du tribunal compétent en y joignant les pièces justificatives**. Si le juge estime que votre demande est fondée, il rendra, quelques jours plus tard, une ordonnance enjoignant votre débiteur de régler la facture.

Mais attention, il vous faudra ensuite, dans les 6

mois qui suivent, **envoyer à votre débiteur, par acte d'huissier de justice, une copie certifiée conforme de votre requête et de l'ordonnance du juge**. À défaut, l'ordonnance portant injonction de payer serait caduque et votre débiteur pourrait, à juste titre, refuser de payer la somme qu'il vous doit ou bien contester les mesures de saisie que vous auriez entreprises sur ses biens.

Des paiements spontanés

C'est ce que les juges ont rappelé dans une affaire récente. Particularité dans cette affaire : le débiteur avait procédé spontanément à des versements à son créancier sans attendre que l'ordonnance d'injonction de payer lui ait été notifiée. Mais les juges ont précisé que des versements volontaires ne pouvaient pas pallier l'absence de notification de l'ordonnance. Le débiteur a donc pu valablement, par la suite, contester la validité de la procédure et des paiements qu'il avait effectués.

Observation : cette décision est particulièrement sévère pour le créancier qui pouvait légitimement penser qu'en ayant payé spontanément sa dette, le débiteur avait reconnu son existence ; ce qui le dispensait d'avoir à lui notifier l'ordonnance d'injonction de payer...



SE SÉPARER POURRAIT COÛTER MOINS CHER FISCALEMENT !

Un amendement au projet de loi de finances pour 2020 propose de baisser le taux du droit de partage qui s'applique lorsque des époux ou des partenaires de Pacs se séparent et se répartissent leurs biens.

Lorsque des époux divorcent ou des partenaires de Pacs se séparent, leur patrimoine fait l'objet d'un partage. Ainsi, le notaire chargé des opérations de « liquidation » va dresser la liste de leurs biens communs et/ou indivis acquis avant ou pendant le mariage ou le Pacs. Ensuite, il va élaborer un projet de partage qui propose une répartition de ces biens entre les époux ou les partenaires. Lorsque cette opération de partage s'opère, les époux ou les partenaires sont redevables d'un droit de partage au taux de 2,5 %. Étant précisé que ce dernier est assis sur la valeur nette de l'actif partagé.

Bonne nouvelle ! Un amendement au projet de loi de finances pour 2020 propose de réduire ce taux de 2,5 % à 1,1 %. Ainsi, le droit de partage serait ramené au taux qui s'appliquait avant la loi de finances rectificative pour 2011 du 29 juillet 2011. Mais attention, cet abaissement du taux s'étalerait sur deux ans. Il s'établirait à 1,80 % à compter du 1^{er} janvier 2021, puis à 1,10 % à compter du 1^{er} janvier 2022. À noter que le coût de cet amendement est évalué à 57,5 M€ en 2021 et en 2022, soit 115 M€ au total. Reste maintenant à savoir si cet amendement sera définitivement voté par les parlementaires.

LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2020 EST CONNU

À compter du 1^{er} janvier 2020, le plafond mensuel de la Sécurité sociale sera de 3 428 €.

Un arrêté ministériel vient de fixer le montant du plafond de la Sécurité sociale pour 2020.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, le plafond mensuel sera porté de 3 377 € à 3 428 € et le plafond annuel de 40 524 € à 41 136 €.

Périodicité	En euros
Plafond annuel	41 136
Plafond trimestriel	10 284
Plafond mensuel	3 428
Plafond par quinzaine	1 714
Plafond hebdomadaire	791
Plafond journalier	189
Plafond horaire (Pour une durée inférieure à 5 heures)	26

CFE : UNE EXONÉRATION POUR LES « TRÈS PETITES ENTREPRISES » ?

Cette année, les « très petites entreprises » peuvent bénéficier d'une exonération de cotisation foncière des entreprises (CFE), sous réserve du respect de 2 conditions. Quelles sont ces conditions ?

En principe, toute entreprise soumise à la cotisation foncière des entreprises (CFE) est tenue au paiement d'une cotisation minimum.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Toutefois, et pour l'imposition due au titre de l'année 2019, les « très petites entreprises » peuvent bénéficier d'une exonération de cotisation minimum, dès lors :

- qu'elles ont réalisé un chiffre d'affaires ou de recettes de moins de 5 000 € ;
- et qu'elles n'ont pas de local professionnel, ou un local dont la valeur locative est peu élevée.

Pour mémoire, les entreprises dont le chiffre d'affaires excède ce seuil de 5 000 € ont dû payer leur cotisation de CFE au plus tard le 16 décembre 2019 à minuit.

TVA : UN TAUX RÉDUIT POUR LES ÉQUIPEMENTS AUTOMOBILES ?

La question a été posée de savoir s'il était possible d'abaisser le taux de TVA applicable aux équipements de sécurité obligatoires pour les automobilistes, etc., et aux sièges auto pour enfants. Réponse...

Actuellement, les équipements de sécurité obligatoires (ou fortement recommandés) pour les automobilistes, cyclomotoristes, cyclistes, etc. (casques homologués, gants de sécurité, etc.), de même que les sièges auto pour enfants, sont soumis au taux normal de TVA fixé à 20 %.

Or, d'autres produits comme le caviar, qui ne sont pourtant pas destinés à sauver des vies, bénéficient du taux réduit de TVA à 5,5 %.

Il a donc été demandé au Gouvernement s'il était envisagé d'abaisser à 5,5 % le taux de TVA applicable à ces équipements automobiles.

Malheureusement, la réponse est négative : si le Gouvernement est déterminé à améliorer la sécurité routière et à réduire le nombre de victimes d'accidents de la route, il n'envisage pas, pour le moment, de réduire le taux de TVA applicable aux équipements de sécurité obligatoire et aux sièges autos pour enfants.

COMMERÇANTS : LES SOLDES D'HIVER ARRIVENT !

Les prochains soldes d'hiver débuteront le mercredi 8 janvier 2020, sauf dans quelques départements de l'est de la France et en outre-mer.

Les prochains soldes d'hiver débuteront le mercredi 8 janvier 2020 à 8 heures du matin.

Et attention, la durée des soldes a été raccourcie par une loi récente (la loi « Pacte » du 22 mai 2019). Désormais, ils ne durent plus que 4 semaines, au lieu de 6 auparavant. Les soldes d'hiver se termineront donc le mardi 4 février 2020.

Toutefois, des dates spécifiques sont prévues dans les départements frontaliers et d'outre-mer suivants :

- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges : du jeudi 2 janvier au mercredi 29 janvier 2020 ;
- Guadeloupe : du samedi 4 janvier au vendredi 31 janvier 2020 ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : du mercredi 22 janvier au mardi 18 février 2020 ;
- La Réunion : du samedi 1^{er} février au vendredi 28 février 2020 (soldes d'été) ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du samedi 2 mai au vendredi 29 mai 2020.

Rappel : les soldes des ventes sur internet se déroulent aux mêmes dates que les soldes traditionnels, quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise, soit du 8 janvier au 4 février 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 majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée de 0,5 points pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
- (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.