

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**

MARS 2020

N° 641



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

L'effectif de l'entreprise : les nouvelles règles

Page 7

Contribution d'assurance chômage : les conséquences des contrats courts conclus en 2020

Pages 8 et 9

L'évaluation des repas des dirigeants de sociétés

Page 9

Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pages 9 et 10

Taxation des contrats d'usage : les secteurs exemptés

Page 10



FISCALITÉ

Des aménagements pour le mécénat d'entreprise

Page 11

Baisse de l'impôt sur les sociétés : infléchissement de la trajectoire

Pages 11 et 12

Quelle fiscalité pour les frais de restaurant ?

Pages 12 et 13



JURIDIQUE

Gare au contenu de vos plaquettes publicitaires !

Page 14

Les conditions pour conclure une convention d'occupation précaire

Page 14

Dissolution d'une société en participation de professions libérales

Page 15

Organisation des tribunaux : du nouveau !

Pages 15 et 16

La déclaration de confidentialité des comptes annuels

Pages 16 et 17

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 641 Mars 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 : mars 2020

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

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télèrèglement de la TVA correspondant aux opérations de février 2020 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2020.

• 1^{er} mars 2020

Employeurs d'au moins 20 salariés : déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, et éventuellement, paiement de la contribution à l'Agefiph.

• 5 mars 2020

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2020 versés au plus tard le 29 février 2020.

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 mars 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 mars sur demande).

• 12 mars 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 février 2020.

• 15 mars 2020

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de février 2020.

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

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2020 pour les salaires de février 2020 versés en mars 2020 et paiement des charges sociales sur les salaires de février 2020 versés entre le 1^{er} et le 20 mars 2020.

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

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2020 : télèrèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèrèglement de la taxe sur les salaires payés en février 2020 lorsque le total des sommes dues au titre de 2019 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 20 mars 2020

Employeurs d'au moins 50 salariés : paiement des charges sociales sur les salaires de février 2020 versés entre le 21 et le 31 mars 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 février 2020 versés entre le 11 et le 31 mars 2020.

LICENCIEMENT D'UN DIRECTEUR D'ASSOCIATION

Nous souhaitons licencier le directeur de notre association qui avait été recruté par le conseil d'administration. Comme ni les statuts ni le règlement intérieur n'indiquent la personne compétente pour le faire, qui doit prononcer le licenciement ?

Dans une association, le pouvoir de licencier appartient, en principe, à son président, sauf si les statuts attribuent cette compétence à un autre organe. Toutefois, lorsque les statuts et le règlement intérieur de l'association ne donnent aucune indication sur l'organe compétent pour licencier les salariés, mais qu'ils précisent que le conseil d'administration engage le directeur, seul cet organe peut le démettre de ses fonctions. Le licenciement de votre directeur doit donc être prononcé par le conseil d'administration.

CRÉDIT D'IMPÔT FORMATION DES EXPLOITANTS AGRICOLES

J'envisage de suivre une formation professionnelle dispensée par la chambre d'agriculture. Pourrai-je déduire les dépenses engagées pour cette formation du bénéfice imposable de mon exploitation ?

Si vous êtes soumis à un régime réel d'imposition, vous pourrez bénéficier du crédit d'impôt formation dès lors que cette formation est en lien avec votre activité professionnelle. Son montant est égal au total des heures que vous aurez passées en formation au cours de l'année civile, multiplié par le taux horaire du Smic (10,03 € en 2019 et 10,15 € en 2020). Sachant qu'il est plafonné à 40 heures, soit à 406 € en 2020.

Ce montant sera donc déduit de votre impôt à payer (ou vous sera remboursé si vous n'êtes pas imposable) au titre de l'année correspondante.

REMBOURSEMENT DE TAXE SUR LES SALAIRES

En 2019, ma société a réglé, à titre provisionnel, un montant de taxe sur les salaires plus élevé que celui dont elle est finalement redevable. Pourra-t-elle obtenir le remboursement du trop-versé ?

Oui. Pour cela, vous devez inscrire le montant du remboursement demandé au cadre R de la ligne 22 de la déclaration annuelle de liquidation et régularisation de taxe sur les salaires, à souscrire au plus tard le 31 janvier 2020, et joindre un relevé d'identité bancaire. Mais sachez que vous pouvez aussi choisir de reporter cet excédent sur les versements provisionnels de taxe sur les salaires de l'année suivante ou de l'utiliser pour payer une future échéance d'impôt professionnel, autre que la taxe sur les salaires, encaissé par la DGFIP (impôt sur les sociétés, TVA...).

TENUE D'UNE ASSEMBLÉE DE SOCIÉTÉ ANONYME PAR VISIOCONFÉRENCE

Les statuts de la société anonyme (SA) dont je suis l'un des actionnaires prévoient que les assemblées générales (AG) sont tenues exclusivement par visioconférence. Puis-je néanmoins m'opposer à ce qu'une assemblée se tienne sous cette forme ?



Oui, vous pouvez vous opposer à la tenue d'une assemblée générale (AG) par visioconférence, et donc réclamer qu'elle ait lieu physiquement, mais uniquement s'il s'agit d'une AG extraordinaire, pas d'une AG ordinaire. En outre, vous ne pouvez exercer ce droit que si vous détenez, seul ou avec un ou plusieurs autres actionnaires qui l'exercent avec vous, au moins 5 % du capital de la société.

PROCÉDURE DE PARTAGE DES BIENS D'UNE SUCCESSION EN CAS DE DÉSACCORD ENTRE LES HÉRITIERS

Suite au décès d'un proche, nous sommes plusieurs héritiers à être appelés à la succession du défunt. Malheureusement, l'un d'entre nous n'est pas d'accord sur la façon dont le partage des biens est envisagé. Que pouvons-nous faire pour débloquer la situation ?

En cas de désaccord sur le partage des biens du défunt, vous et d'autres héritiers pouvez saisir le tribunal judiciaire du lieu d'ouverture de la succession. Dans ce cadre, le juge ordonnera, si la succession est simple, le partage des biens et renverra les parties devant un notaire pour établir l'acte constatant le partage. Étant précisé que le notaire pourra, pour le bon déroulé des opérations, procéder au tirage au sort des lots de chaque héritier.

En présence d'une succession plus complexe, le tribunal désignera un notaire pour procéder aux opérations de partage et un juge pour surveiller ces opérations. Le notaire devra établir, dans un délai maximum d'un an, l'état liquidatif (acte faisant état de l'actif et du passif de la succession) et définir la masse partageable, les droits des parties ainsi que la composition des lots. Si un accord est trouvé, un acte de partage amiable sera établi et le juge constatera la clôture des opérations. En revanche, si un accord ne peut être trouvé, le juge, après une ultime tentative de conciliation, homologuera le projet de partage établi par le notaire.

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT DES SALARIÉS À DOMICILE

En tant qu'employeur d'une assistante maternelle, je souhaiterais connaître mes obligations vis-à-vis du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu de ma salariée.

La retenue à la source de l'impôt sur le revenu s'applique aux salariés des particuliers employeurs depuis le 1^{er} janvier 2020. En pratique, vous versez à votre employée sa rémunération nette, après déduction de l'impôt. Ce montant vous étant communiqué lors de votre déclaration en ligne. Parallèlement, Pajemploi (ou le Cesu selon les métiers) prélève l'impôt sur votre compte bancaire et le reverse ensuite à l'administration fiscale. Et sachez que vous pouvez opter pour le service « Pajemploi+ » (ou « Cesu+ »). Dans cette hypothèse, Pajemploi prélève la rémunération nette sur votre compte bancaire, la règle à votre salariée et reverse le montant de l'impôt au fisc.

L'effectif de l'entreprise : les nouvelles règles

Les modalités de décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise sont désormais connues.

La loi Pacte a harmonisé, au 1^{er} janvier 2020, le décompte de l'effectif salarié de l'entreprise ainsi que les seuils servant à déterminer les droits et obligations des employeurs. Pour finaliser cette réforme, de nouvelles règles viennent d'être précisées par décret.

Qui compte dans l'effectif ?

L'effectif salarié de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année précédente. Sachant que les mois au cours desquels aucune personne n'est employée ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

Quant aux personnes à prendre en compte dans l'effectif, ce sont uniquement celles qui bénéficient d'un contrat de travail. Autrement dit, les mandataires sociaux affiliés au régime général de la Sécurité sociale (gérants minoritaires de SARL, présidents et dirigeants de SA...), dès lors qu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, sont exclus de l'effectif.

Important : sans changement, ne sont pas, en principe, pris en compte dans l'effectif les intérimaires (pour l'entreprise utilisatrice), les salariés en contrat de travail à durée déterminée qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les apprentis, les salariés en contrat unique d'insertion ou en contrat de professionnalisation. De même, les salariés à temps partiel demeurent décomptés dans l'effectif au prorata du temps de travail prévu dans leur contrat.

Quelques seuils d'effectif remaniés

Auparavant, tous les employeurs d'au moins 10 salariés devaient, lors de la rupture d'un contrat de travail, adresser par voie dématérialisée à Pôle emploi l'attestation d'assurance chômage du salarié concerné. Aujourd'hui, seuls les employeurs comptant au moins 11 salariés doivent transmettre cette attestation par internet.

S'agissant de la mise à disposition, par l'employeur, d'un local de restauration, elle était obligatoire lorsqu'au moins 25 salariés de l'entreprise souhaitaient prendre leurs repas sur leur lieu de travail. Dorénavant, cette obligation incombe aux seuls établissements d'au moins 50 salariés. En dessous de ce seuil d'effectif, l'employeur doit prévoir un emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Précision : les entreprises qui, actuellement, disposent d'un local de restauration mais n'atteignent pas l'effectif de 50 salariés doivent tout de même le conserver jusqu'au 31 décembre 2024.

Enfin, jusqu'alors, dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur pouvait occuper la fonction de conseiller à la prévention hyperbare. Il peut maintenant assumer cette mission dès lors qu'il emploie moins de 11 salariés.

En complément : la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif a atteint ou dépassé le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs. Pour les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 2020 qui remplissent cette condition, un délai d'un an leur est accordé pour rédiger leur règlement intérieur.



Contribution d'assurance chômage : les conséquences des contrats courts conclus en 2020

Les contrats courts conclus en 2020 dans les entreprises concernées par le système de bonus-malus de la contribution d'assurance chômage auront des conséquences, à la baisse ou à la hausse, sur le montant dû en 2021.

À compter de 2021, les entreprises de 11 salariés et plus œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité listés dans l'arrêté du 27 novembre 2019 **bénéficieront d'une minoration ou subiront une majoration du taux de leur contribution patronale d'assurance chômage.**

Ce bonus-malus s'appliquera, pour la première fois, à la contribution due pour la période d'emploi courant **à compter du 1^{er} mars 2021**. Et le taux de cette contribution applicable à compter de cette date et jusqu'au 28 février 2022 dépendra du nombre de contrats courts conclus par l'entreprise en 2020.

À noter : seules les entreprises comptant au moins 11 salariés en 2018, en 2019 et en 2020 se verront appliquer le bonus-malus en 2021.

Un taux minoré ou majoré...

Pour les entreprises concernées, le taux de la contribution d'assurance chômage, fixé, en principe, à 4,05 %, variera entre 3 et 5,05 % selon leur pratique en termes de recours à des contrats d'intérim et des contrats à durée déterminée de courte durée.

En effet, plus le nombre de salariés s'inscrivant ou restant inscrit à Pôle emploi après avoir travaillé dans une entreprise sera important par rapport à son effectif, plus sa contribution d'assurance chômage sera élevée. À l'inverse, plus ce nombre de personnes sera bas, moins elle sera élevée.

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage sera ainsi calculé **en comparant le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de son secteur d'activité** (taux défini chaque année par arrêté). Il en décou-

lera trois possibilités :

- ❶ le taux de séparation de l'entreprise sera inférieur au taux de séparation médian de son secteur : sa contribution assurance chômage sera minorée ;
- ❷ ce taux de séparation sera supérieur au taux de séparation médian du secteur : la contribution sera majorée ;
- ❸ ce taux de séparation sera égal au taux de séparation médian du secteur : la contribution correspondra au taux de droit commun (4,05 %).

Le taux de séparation de l'entreprise dépendra du nombre de fins de contrat de travail qui lui seront imputées par rapport à son effectif. Seront retenues les fins de contrat à durée déterminée, de contrat à durée indéterminée et de contrat de mise à disposition associé à un contrat de mission (intérim) qui donnent lieu à l'inscription du salarié ou à son maintien d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Certaines fins de contrat de travail seront néanmoins exclues comme les démissions, les fins des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ou encore les fins des contrats de mise à disposition de travailleurs temporaires engagés par une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une entreprise adaptée de travail temporaire.

En pratique : l'employeur sera informé, chaque année, du taux de séparation de son entreprise et du taux, minoré ou majoré, de sa contribution d'assurance chômage.

... qui dépend des recours aux contrats en cours en 2020

Ce sont les inscriptions ou les maintiens d'inscription à Pôle emploi survenus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 qui permettront de fixer le taux de la contribution d'assurance chômage applicable à l'entreprise en 2021. Autre-

ment dit, le nombre de contrats courts conclus par l'entreprise en 2020 aura un impact, à la hausse ou à la baisse, sur le montant de la contribution versée du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2022.

Pour calculer le taux dû entre le 1^{er} mars 2022 et le 28 février 2023, il sera tenu compte des inscriptions et maintiens d'inscription intervenus du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021. Et, pour le calcul du taux dû entre le 1^{er} mars 2023 et le 29 février 2024, seront pris en compte les inscriptions et maintiens d'inscription survenus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022.

Rappel : les sept secteurs concernés par le bonus-malus de la contribution d'assurance chômage sont :

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

L'évaluation des repas des dirigeants de sociétés

L'avantage en nature nourriture des dirigeants assimilés salariés peut désormais être évalué de manière forfaitaire, comme pour les salariés.

Les avantages en nature (nourriture, logement, utilisation d'un véhicule de l'entreprise à des fins personnelles...) dont bénéficient les dirigeants de sociétés dits « assimilés salariés » tels que les gérants minoritaires de SARL et de SELARL, les présidents et dirigeants de sociétés par actions simplifiées et de sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées et les présidents du conseil d'administration et directeurs généraux des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme sont soumis à cotisations sociales.

Jusqu'à alors, les repas qui leur sont fournis par l'entreprise, lorsque ces dirigeants ne sont pas en dépla-

cement professionnel, devaient être évalués selon leur valeur réelle pour le calcul de ces cotisations.

Pour les périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2020, cet avantage en nature peut, comme pour les salariés, être évalué de manière forfaitaire.

Pour 2020, l'Urssaf évalue l'avantage en nature nourriture à 4,90 € pour un repas et 9,80 € pour une journée. Sauf pour les hôtels, cafés et restaurants où il s'élève à 3,65 € pour un repas et 7,30 € pour une journée.

À noter : l'avantage en nature nourriture pouvait déjà être évalué de manière forfaitaire pour les dirigeants assimilés salariés qui cumulaient leurs fonctions avec un contrat de travail.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le salarié peut s'absenter pendant 24 heures, consécutives ou non, pour préparer sa validation des acquis de l'expérience.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

permet à un salarié d'acquérir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP, Bac pro, BTS,

etc.). Elle est accessible à toute personne qui justifie d'une expérience d'au moins un an en rapport direct avec la certification choisie.

En pratique, le salarié transmet à l'organisme qui délivre la certification (ministère, chambre consulaire, organisme de formation, branche professionnelle...) un dossier prouvant son expérience. Il est ensuite convoqué devant un jury qui, à la suite de cet entretien, accordera ou non la VAE.

Le salarié qui souhaite faire valider les acquis de son expérience a droit à un congé de 24 heures, consécutives ou non, pour préparer la VAE et participer à la session d'évaluation devant le jury. Une durée qui peut être augmentée par convention ou

accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau Baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

À noter : les heures d'absence que le salarié consacre à la VAE sont rémunérées par l'employeur.

Pour pouvoir s'absenter, le salarié doit, au plus tard 60 jours avant le début de son action de VAE, en demander l'autorisation à son employeur. Ce dernier dispose de 30 jours pour répondre, l'absence de réponse valant accord. Et l'employeur peut, pour des raisons de service, reporter cette autorisation d'absence, ce report ne pouvant cependant excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Taxation des contrats d'usage : les secteurs exemptés

Les entreprises œuvrant dans le secteur du déménagement, l'animation commerciale et l'optimisation des linéaires sont dispensées du paiement de la taxe de 10 € par contrat d'usage.

Dans certains secteurs d'activité, les employeurs peuvent conclure des contrats à durée déterminée dits « d'usage » afin de pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de l'activité de l'entreprise et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Sont notamment concernés l'hôtellerie et la restauration, le secteur du déménagement, les centres de loisirs et de vacances, le secteur du spectacle, l'action culturelle, l'enseignement ou encore les services à la personne.

Le gouvernement a récemment instauré une mesure afin d'inciter les entreprises à limiter le recours aux contrats d'usage signés pour quelques heures ou quelques jours. **Ainsi, les entreprises doivent verser une taxe de 10 € pour chaque contrat d'usage conclu depuis le 1^{er} janvier 2020.**

Sont cependant exonérés de ce paiement les employeurs relevant d'un secteur d'activité couvert par une convention ou un accord collectif étendu prévoyant une durée minimale pour les contrats d'usage et définissant les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée au terme d'une durée cumulée de travail effectif.

Les secteurs concernés par cette dispense sont listés par arrêté. Ils sont, pour le moment, au nombre de trois : **le secteur du déménagement** pour les contrats d'usage conclus depuis le 1^{er} janvier 2020, ainsi que **l'animation commerciale** et **l'optimisation des linéaires** pour les contrats conclus à compter du 1^{er} février 2020.

Rappel : sont également exclus de cette taxation les contrats conclus avec des intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma ou des ouvriers dockers occasionnels ainsi que les contrats d'insertion conclus par les associations intermédiaires.

Des aménagements pour le mécénat d'entreprise

Le mécénat est encouragé auprès des petites structures mais restreint à l'égard des grandes entreprises.

Les entreprises qui consentent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur les bénéfices, égale à 60 % des versements, retenus dans la limite de 10 000 € ou de 0,5 % de leur chiffre d'affaires HT lorsque ce dernier montant est plus élevé.

Comme l'an passé, le gouvernement a souhaité encourager le développement du mécénat auprès des petites structures. C'est pourquoi le plafond alternatif de 10 000 € est porté à 20 000 €.

En revanche, la réduction d'impôt est davantage encadrée pour les grandes entreprises puisque son taux est abaissé de 60 à 40 % pour la fraction du don supérieure à 2 M€, sauf exceptions.

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

repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui, à titre principal, leur fournissent gratuitement des soins ou, d'une façon plus générale, des produits de première nécessité.

En outre, lorsque le don prend la forme d'un mécénat de compétences (mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise au profit d'une association), sa valorisation s'effectue à son prix de revient, à savoir les rémunérations des salariés concernés et les charges sociales correspondantes. Une valorisation qui est désormais encadrée puisque ces sommes sont retenues, pour chaque salarié, seulement dans la limite de trois fois le montant du plafond de la Sécurité sociale, soit 10 284 € par mois en 2020.

À savoir : l'ensemble de ces mesures s'appliquent aux versements réalisés au cours des exercices clos à compter du 31 décembre 2020. Autrement dit, sont concernées les entreprises qui ouvrent un exercice de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2020.

Baisse de l'impôt sur les sociétés : infléchissement de la trajectoire

La baisse de l'impôt sur les sociétés s'avère moins rapide que prévue pour les grandes entreprises.

La trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés est, une nouvelle fois, modifiée pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 250 M€. Ainsi, en 2020, le taux de 28 %, qui devait normalement profiter à toutes les entreprises, quel que soit le montant de leur bénéfice, est fixé, pour elles, à 31 % pour la fraction de leur bénéfice excédant 500 000 €. Et, en 2021, un taux de 27,5 %, au lieu de 26,5 % pour les

autres entreprises, s'appliquera à la totalité de leur bénéfice.

Seule la dernière étape de la baisse de l'impôt est, pour l'heure, épargnée puisque le taux de 25 %, prévu à compter de 2022, est maintenu pour l'ensemble des entreprises.

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

Baisse progressive de l'impôt sur les sociétés

Exercices ouverts à compter de	Entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 M€	Entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 250 M€
2018	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % au-delà de 500 000 €	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % au-delà de 500 000 €
2019	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 31 % au-delà de 500 000 €	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 33 1/3 % au-delà de 500 000 €
2020	28 %	- 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfice - 31 % au-delà de 500 000 €
2021	26,5 %	27,5 %
2022	25 %	25 %

Quelle fiscalité pour les frais de restaurant ?

Les frais de repas engagés par une entreprise font souvent l'objet d'une attention particulière de la part de l'administration fiscale. Zoom sur les règles de récupération de la TVA et de déduction du bénéfice.

Une TVA récupérable

Une entreprise peut récupérer la TVA figurant sur les notes de restaurant sous réserve de justifier de factures en bonne et due forme.

Les frais de repas ouvrent droit à récupération de la TVA quelle que soit la qualité du bénéficiaire, c'est-à-dire que celui-ci soit un dirigeant, un salarié ou bien un tiers à l'entreprise (client, fournisseur...). La déduction de la TVA suppose toutefois que ces frais soient engagés pour les besoins de l'exploitation et en faveur d'opérations imposables à la TVA.

À noter : la TVA est également récupérable, dans les mêmes conditions, lorsqu'elle concerne des frais de réception, de divertissement et de spectacle engagés au profit des dirigeants, des salariés ou des tiers.

Pour être récupérable, la TVA doit être mentionnée sur une facture comportant toutes les mentions obligatoires, notamment le nom, **la raison sociale et l'adresse ou le lieu du siège social de l'entreprise cliente.**

Mais attention, l'administration fiscale et les juges refusent la déduction de la TVA lorsque les factures de restaurant ne sont pas établies au nom de l'entreprise, mais à celui de ses salariés. Et ce, quand bien même ces dépenses sont engagées dans le cadre de leur activité professionnelle et leur sont remboursées par l'entreprise.

Conseil : vérifiez la conformité des mentions sur les factures est un préalable indispensable à la sécurisation du droit à déduction de l'entreprise et éviter tout risque de redressement.

Par tolérance, si les éléments d'identification de l'entreprise cliente ne sont pas mentionnés sur la facture par le restaurateur, ils peuvent être ajoutés par l'entreprise elle-même, dans l'espace prévu à cet effet, dès lors que le montant total de l'addition n'excède pas 150 € hors taxes. Une solution qui permet ainsi d'éviter toute erreur d'identification empêchant la récu-



pération de la TVA.

Hormis l'identification de l'entreprise, **d'autres mentions sont obligatoires sur les factures** et conditionnent, en principe, la déduction de la TVA y figurant.

Il s'agit principalement :

- du nom, de l'adresse et du numéro d'identification à la TVA du vendeur ;
- des mentions relatives à la facture proprement dite (date de délivrance, numéro) ;
- des mentions relatives aux opérations réalisées (désignation et quantité des biens vendus, prix unitaire HT de chaque produit, le taux et le montant de la TVA, prix TTC...) ;
- des mentions relatives au paiement (date de paiement, pénalités encourues en cas de paiement tardif...).

Une charge déductible du bénéfice

Les frais de restaurant constituent, sous certaines conditions, des charges déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Comme tous les frais généraux, les dépenses de repas peuvent être déduites de votre bénéfice imposable. Ces dépenses doivent toutefois être exposées dans l'intérêt de l'entreprise (par exemple, consolider une relation d'affaires). Vous ne pouvez donc pas déduire des dépenses personnelles comme des frais de réception à caractère familial, même si des relations professionnelles et des salariés de l'entreprise figurent parmi les invités.

Vous devez également être en mesure de justifier les dépenses. À ce titre, gardez bien toutes les factures et n'hésitez pas à établir un suivi détaillé (date, motif, identité des bénéficiaires...).

Enfin, même si aucun plafond de montant n'est fixé, les dépenses **ne doivent pas être excès-**

sives au regard de l'activité de l'entreprise et de l'avantage attendu.

Précision : *l'administration admet que les frais supplémentaires de repas exposés sur son lieu de travail par l'exploitant individuel, soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéficiaires non commerciaux (BNC), soient déductibles du résultat imposable, dès lors que la distance entre son lieu d'activité et son domicile l'empêche de rentrer déjeuner chez lui. Il s'agit de frais de repas individuels, à ne pas confondre avec les frais de repas d'affaires. Le montant de la déduction est ici plafonné. Ces frais supplémentaires correspondent à la fraction de la dépense qui excède le montant d'un repas pris à domicile, évalué forfaitairement par l'administration à 4,85 € TTC en 2019. Mais attention, la dépense engagée ne doit pas dépasser 18,80 € TTC en 2019. En conséquence, le montant déduit par repas ne peut pas excéder, en principe, 13,95 € TTC (soit 18,80 € - 4,85 €).*

Les frais de réception, y compris les frais de restaurant, exposés lors de contacts professionnels avec des tiers à l'entreprise, dont le montant excède 6 100 € sur l'exercice, doivent être mentionnés **en annexe de la déclaration de résultats n° 2031** pour les entrepreneurs individuels ou sur le **relevé des frais généraux n° 2067** qui est joint à la déclaration de résultats pour les sociétés. Le défaut de production du relevé, ou son caractère inexact ou incomplet, entraîne l'application d'une amende, sauf si l'entreprise corrige son omission spontanément ou à la première demande de l'administration avant la fin de l'année suivant celle au cours de laquelle le document devait être présenté.

À noter : *ce « droit à l'erreur » suppose qu'il s'agisse d'une première infraction commise l'année civile en cours et les trois années précédentes.*



Gare au contenu de vos plaquettes publicitaires !

Une vente conclue au vu d'une plaquette publicitaire peut être annulée lorsque le bien, une fois livré, se révèle différent de ce qu'elle indiquait.

En tant que commerçant, vous devez prendre garde au contenu de vos documents publicitaires, **car ils peuvent avoir une valeur contractuelle** ainsi qu'en témoigne une récente affaire.

Lors d'un salon professionnel, une société de pompes funèbres avait acheté un véhicule funéraire au vu d'une plaquette publicitaire sur laquelle figuraient, sur plusieurs pages, des photographies de ce véhicule. Ces photographies montraient un véhicule comportant quatre places assises et un long espace à l'arrière pouvant accueillir un cercueil.

Or le véhicule qui avait été ensuite livré ne comportait

deux places assises autorisées en circulation normale, et non pas quatre comme le montrait le document publicitaire. La société de pompes funèbres avait alors demandé l'annulation de la vente pour défaut de conformité au regard des caractéristiques figurant sur la plaquette publicitaire. Pour sa défense, le vendeur avait fait valoir que l'acte de vente n'indiquait pas de caractéristique particulière du véhicule, et donc n'indiquait pas que le véhicule devait comporter quatre places assises.

Mais cet argument n'a pas convaincu les juges, lesquels ont considéré que la plaquette publicitaire était suffisamment précise et détaillée pour emporter le consentement de la société de pompes funèbres et qu'elle avait donc une valeur contractuelle. En conséquence, ils ont annulé la vente.

Les conditions pour conclure une convention d'occupation précaire

Le bail portant sur des locaux dont la destruction a toujours été envisagée et régulièrement évoquée est une convention d'occupation précaire et non un bail soumis au statut des baux commerciaux.

Une convention d'occupation précaire est un contrat qui consiste pour le propriétaire d'un local à conférer à un commerçant ou à une société le **droit de l'occuper provisoirement, dans l'attente de la survenance d'un événement particulier**. Son caractère précaire est donc justifié par des circonstances particulières, indépendantes de la seule volonté des parties. Si tel est le cas, cette convention n'est pas soumise à la réglementation des baux commerciaux.

Une convention d'occupation précaire **n'est pas limitée dans le temps** : elle peut durer aussi longtemps que des circonstances particulières, indépendantes de la seule volonté des parties, existent. Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont estimé qu'une convention d'occupation précaire, portant

sur un local situé au rez-de-chaussée d'un immeuble dans lequel était exploité un hôtel, avait valablement pu durer pendant plus de 20 ans dès lors que la destruction de l'immeuble, envisagée au moment de la conclusion du contrat par la commune dans le cadre d'un projet de réhabilitation du centre-ville, était toujours d'actualité 20 ans plus tard car elle était régulièrement évoquée.

Lorsque le propriétaire, qui souhaitait transformer l'hôtel en appartements, avait demandé au commerçant occupant le local de le libérer, ce dernier lui avait réclamé le paiement d'une indemnité d'éviction. Il n'a pas obtenu gain de cause car il ne pouvait pas prétendre qu'il était, au bout de toutes ces années, titulaire d'un bail commercial.

Précision : généralement, les parties à une convention d'occupation précaire peuvent y mettre fin à tout moment moyennant le respect d'un préavis prévu dans le contrat.



Dissolution d'une société en participation de professions libérales

Un associé d'une société en participation de professionnels libéraux ne peut pas dissoudre la société en envoyant une lettre recommandée aux autres associés.

Plutôt qu'une société en bonne et due forme (société civile professionnelle, société d'exercice libéral...), les professionnels libéraux qui souhaitent exercer leur activité à plusieurs préfèrent parfois constituer une société en participation. Caractéristique de cette forme de société : **elle n'est pas immatriculée au registre du commerce et des sociétés et n'a donc pas la personnalité morale.**

Dans une société en participation (SEP) à caractère civil, les rapports entre les associés sont, sauf si une organisation différente a été prévue, **régis par les règles applicables aux sociétés civiles.** À ce titre, ces règles prévoient que les sociétés civiles, et donc les SEP à caractère civil telles que les SEP de professions libérales, prennent fin dans les cas prévus par le Code civil, à savoir notamment l'arrivée du terme de la société, l'extinction de l'objet social, la dissolution anticipée décidée par les associés ou la dissolution judiciaire.

Toutefois, s'agissant de la dissolution d'une SEP de

profession libérale, la règle du Code civil permettant à un associé, lorsque la société est à durée indéterminée, de la dissoudre, à tout moment, en envoyant une notification aux autres associés, **n'est pas applicable aux SEP de profession libérale.**

Ainsi, dans une affaire récente, un différend était né entre des chirurgiens orthopédistes associés d'une SEP et un associé nouvellement entré dans la société. Ces chirurgiens avaient alors décidé de mettre fin à la société. Pour ce faire, ils avaient, faute de disposition particulière prévue dans le règlement intérieur de la société, envoyé au nouvel associé une lettre recommandée l'informant de cette décision. Estimant que cette façon de faire était abusive, ce dernier avait agi en justice pour obtenir des dommages-intérêts. Les juges lui ont donné gain de cause, ayant rappelé que **la dissolution d'une SEP constituée entre professionnels libéraux ne peut pas s'opérer par l'envoi d'une lettre recommandée.**

Précision : *les associés auraient pu et dû demander en justice la dissolution de la SEP en invoquant l'existence d'une mésentente entre eux. Dissolution que les juges auraient prononcée dès lors que cette mésentente paralysait le fonctionnement de la société.*

Organisation des tribunaux : du nouveau !

Depuis le 1^{er} janvier, le tribunal judiciaire remplace le tribunal de grande instance et le tribunal d'instance tandis que le tribunal de commerce connaît quelques nouveautés.

La récente réforme pour la justice opérée par la loi du 23 mars 2019 est venue bouleverser l'organisation des tribunaux en France et modifier profondément la procédure à suivre devant eux. La mesure phare de cette réforme, entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier, tient à la fusion des tribunaux d'instance (TI) et des tribunaux de grande instance (TGI)

en tribunaux judiciaires. Signalons aussi quelques nouveautés concernant le tribunal de commerce.

Le tribunal judiciaire

Depuis le 1^{er} janvier dernier, les tribunaux d'instance et de grande instance ont fusionné pour donner place au tribunal judiciaire.

Ainsi, lorsqu'un TGI et un TI étaient situés dans la même ville, ils sont désormais regroupés en un



tribunal judiciaire. Et lorsqu'il était situé dans une ville différente, le TI est devenu une chambre détachée du tribunal judiciaire, appelée « chambre de proximité ».

Comme le TGI auparavant, le tribunal judiciaire est compétent pour connaître des litiges civils (actions personnelles ou mobilières) ainsi que pour ceux relatifs notamment aux baux commerciaux, aux divorces, aux successions ou encore aux procédures collectives lorsque l'entreprise n'exerce pas une activité commerciale ou artisanale.

Au sein du tribunal judiciaire, les chambres de proximité sont, quant à elles, compétentes en particulier pour les litiges civils (actions personnelles ou mobilières) **jusqu'à 10 000 €**.

Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort (jugement sans qu'un appel soit possible) lorsque la demande porte sur un **montant inférieur ou égal à 5 000 €**.

Sauf exceptions (notamment demande portant sur un montant inférieur ou égal à 10 000 €), les parties en litige devant le tribunal judiciaire sont tenues d'être représentées par un avocat. Il en est ainsi notamment pour les instances introduites en matière de bail commercial à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le tribunal de commerce

Les tribunaux de commerce sont compétents pour régler les litiges qui existent entre des commerçants, ceux qui concernent les sociétés commerciales ainsi que ceux relatifs aux actes de commerce entre toutes personnes.

Le tribunal de commerce est également impacté par la réforme de la justice. Ainsi, d'une part, le taux en dernier ressort (jugement sans qu'un appel soit possible) du tribunal de commerce, qui était de 4 000 € auparavant, **est porté à 5 000 €** depuis le 1^{er} janvier dernier.

À noter : *ce nouveau taux s'applique même aux instances en cours.*

D'autre part, et surtout, les parties en litige devant le tribunal de commerce sont désormais tenues d'être représentées par un avocat. Jusqu'alors, la représentation par avocat n'était pas obligatoire.

Les parties sont toutefois dispensées de se faire représenter par un avocat notamment lorsque la demande porte sur un montant inférieur ou égal à 10 000 € ou lorsque le tribunal de commerce intervient dans le cadre des procédures de traitement des difficultés des entreprises. Dans ces cas, elles ont la faculté de se faire assister ou représenter par toute personne de leur choix.

À noter : *cette disposition s'applique aux instances introduites à compter du 1^{er} janvier 2020.*

La déclaration de confidentialité des comptes annuels

Lors du dépôt des comptes annuels au greffe, les sociétés répondant à la définition des micro-entreprises au sens de l'article L123-16-1 du Code de commerce peuvent demander la confidentialité de leurs comptes annuels. Les sociétés répondant à la définition des petites entreprises au sens de l'article L123-16 du Code de commerce peuvent

quant à elles demander la confidentialité de leur compte de résultat. L'option pour la confidentialité des comptes annuels ou, le cas échéant, du compte de résultat, s'effectue en déposant une déclaration de confidentialité au greffe.



Qu'est que la confidentialité des comptes annuels ?

L'**option pour la confidentialité des comptes annuels** permet à une entreprise de demander au greffe du tribunal de commerce que les comptes déposés **ne soient pas rendus publics**. Pour exercer cette option, une déclaration de confidentialité doit être déposée.

La confidentialité des comptes annuels peut être demandée par certaines entreprises uniquement. Cette confidentialité porte sur :

- **l'ensemble des comptes annuels pour les micro-entreprises** (au sens de l'article L123-16-1 du Code de commerce),
- **le compte de résultat uniquement pour les petites entreprises** (au sens de l'article L123-16 du Code de commerce).

En cas d'option pour la confidentialité des comptes annuels, les comptes ne seront accessibles qu'aux administrations, aux autorités judiciaires et à la Banque de France. Vos concurrents, vos partenaires et tout autre tiers n'y auront pas accès.

L'option de confidentialité des comptes annuels pour les micro-entreprises

Sont des **micro-entreprises** au sens de l'article L123-16-1 du Code de commerce les commerçants, personnes physiques ou personnes morales, pour lesquels, au titre du dernier exercice comptable clos et sur une base annuelle, deux des trois seuils suivants ne sont pas dépassés :

- 350 000 euros de total du bilan,
- 700 000 euros de chiffre d'affaires net,
- 10 salariés employés en moyenne au cours de l'exercice.

Ces seuils sont prévus par l'article 1 du décret n° 2014-136 du 17 février 2014.

Les entreprises qui entrent dans cette catégorie peuvent **demandeur la confidentialité de leurs**

comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexe).

L'option de confidentialité des comptes annuels pour les petites entreprises

Sont des petites entreprises au sens de l'article L123-16 du Code de commerce les commerçants, personnes physiques ou personnes morales, pour lesquels, au titre du dernier exercice comptable clos et sur une base annuelle, deux des trois seuils suivants ne sont pas dépassés :

- 4 millions d'euros de total du bilan,
- 8 millions d'euros de chiffre d'affaires net,
- 50 salariés employés en moyenne au cours de l'exercice.

Ces seuils sont prévus par l'article 1 du décret n° 2014-136 du 17 février 2014.

Les entreprises qui entrent dans cette catégorie mais qui ne répondent pas à la définition des micro-entreprise (voir ci-dessus) peuvent demander la confidentialité **de leur compte de résultat uniquement**.

Comment demander la confidentialité des comptes annuels ?

L'option pour la confidentialité des comptes annuels, ou du compte de résultat pour les petites entreprises ne respectant pas la définition communautaire des micro-entreprises, s'exerce en **déposant une déclaration de confidentialité au greffe du tribunal de commerce**.

Suite à la réception de la déclaration de confidentialité, le greffier informera les tiers en insérant une mention dans l'avis publié au BODACC. Un certificat est ensuite remis par le greffier à la société depositaire des comptes annuels **attestant que les comptes ont été déposés et qu'ils ne sont pas communicables aux tiers**.



LE LIVRET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SERA BIENTÔT SOLIDAIRE

À partir du 1^{er} juin 2020, les titulaires d'un Livret de développement durable se verront proposer par leurs banques une liste d'organismes solidaires qui pourront recevoir, sous forme de dons, les intérêts de ces livrets.

Avec la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, le Livret de développement durable s'est vu attribuer un volet solidaire. Nommé, depuis, Livret de développement durable et solidaire (LDDS), il présente quasiment les mêmes caractéristiques que son cousin le Livret A (LVA) : même taux d'intérêt à 0,75 %, même absence de fiscalité, même liquidité, mais des plafonds de versement différents (22 950 € pour le LVA et 12 000 € pour le LDDS).

Plus de 3 ans après cette fameuse loi Sapin 2, un décret récent vient enfin donner une application concrète à ce volet solidaire. Ainsi, à compter du 1^{er} juin 2020, les banques qui proposent ce placement devront communiquer aux épargnants, qui souhaiteront reverser sous forme de don tout ou partie des intérêts générés par ce livret, une liste d'au moins 10 entreprises de l'économie sociale et solidaire, d'organismes de financements ou de crédit solidaire.

Des dons qui pourront ouvrir droit à une réduction d'impôt de 66 % des versements, retenus dans la limite de 20 % du revenu imposable du donateur lorsqu'ils seront consentis à des organismes d'intérêt général. Et un taux majoré à 75 % s'appliquera lorsque les sommes, dans la limite de 546 €, seront destinées à des organismes d'aide aux personnes en difficulté.

OÙ ET QUAND DÉPOSER VOS CONTRATS D'APPRENTISSAGE ?

Les contrats d'apprentissage doivent dorénavant être déposés auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de leur exécution.

Les formalités à accomplir lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ont été modifiées depuis le 1^{er} janvier 2020. Ainsi, l'employeur doit désormais déposer ses contrats d'apprentissage auprès de son opérateur de compétences (ex-OPCA) et non plus auprès de la chambre consulaire dont il relève (CCI, par exemple). Un dépôt qui doit intervenir au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat.

Précision : *l'employeur doit joindre au contrat la convention conclue avec l'organisme qui dispense la formation.*

Une fois le contrat d'apprentissage réceptionné, l'opérateur de compétences dispose d'un délai de 20 jours pour se prononcer sur sa prise en charge financière. Sachant que l'absence de réponse de l'organisme dans le délai imparti vaut refus de la prise en charge financière du contrat d'apprentissage.

Enfin, l'employeur doit transmettre à son opérateur de compétences les avenants au contrat d'apprentissage qui viendraient à être signés, mais aussi l'informer, le cas échéant, de la rupture anticipée du contrat.

À noter : *si l'opérateur de compétences le permet, l'employeur peut déposer le contrat d'apprentissage et les avenants qui ont été conclus par voie dématérialisée.*

LE TAUX DU LIVRET « A » A ÉTÉ REVU À LA BAISSÉ !

Le 1^{er} février 2020, le taux du Livret A est passé de 0,75 % à 0,50 %.

Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, a récemment annoncé que le taux du Livret A,



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

en application de sa formule de calcul, allait baisser au 1^{er} février 2020, passant de 0,75 % à 0,50 %. Du jamais vu !

Un nouveau coup dur pour les épargnants dans un contexte où les livrets d'épargne rapportent de moins en moins. Pourtant, selon les derniers chiffres publiés par la Caisse des dépôts, les Français continuent d'alimenter massivement leur Livret A malgré sa faible rémunération (0,75 % depuis le 1^{er} août 2015) : sur les 11 premiers mois de l'année 2019, la collecte s'est élevée à 14,24 milliards d'euros. Ce qui porte les encours, pour la même période, à 298 milliards d'euros.

À noter que le Livret A emporte dans sa chute le rendement des autres livrets d'épargne réglementés. En effet, le taux du Livret A sert de base de calcul pour le livret d'épargne populaire (LEP), le livret de développement durable et solidaire (LDDS) ainsi que le compte épargne logement (CEL). Ainsi, le taux de rémunération du LEP passera de 1,25 % à 1 %, le LDDS de 0,75 % à 0,50 % et le CEL de 0,50 % à 0,25 %. Un arrêté est prochainement attendu pour confirmer ces différents taux.

ETHYLOTESTS OBLIGATOIRES DANS LES COMMERCES D'ALCOOL À EMPORTER !

À compter du 26 juin prochain, les commerçants qui vendent des boissons alcoolisées à emporter devront proposer à la vente des éthylotests.

Depuis plusieurs années déjà, les commerces de boissons alcoolisées à consommer sur place (bars, pubs, restaurants, discothèques) qui ferment entre 2 heures et 7 heures du matin sont tenus de mettre à la disposition de leurs clients des éthylotests (chimiques ou électroniques) de façon à les inciter à évaluer leur taux d'alcoolémie avant de se mettre au volant de leur voiture.

Ayant rappelé que la consommation d'alcool a lieu à toute heure du jour et de la nuit, les pouvoirs publics viennent d'étendre cette obligation à tous les établissements qui vendent des boissons alcoolisées à emporter. Ainsi, les supermarchés, les épiceries, les cavistes ou tout autre commerce d'alimentation devront dorénavant proposer à leur clientèle la vente d'éthylotests. Ces éthylotests devront être situés à proximité de leurs étalages de boissons alcoolisées.

Précision : cette obligation devra être respectée à partir du 26 juin 2020.

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : BERCY FAIT UN POINT D'ÉTAPE

Le gouvernement se dit satisfait de la première campagne de prélèvement à la source.

Lors d'une récente conférence de presse, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a fait un point sur les réformes fiscales passées et à venir, notamment le prélèvement à la source. Un an après son entrée en vigueur, le prélèvement à la source a fait l'objet d'un premier bilan. Selon les pouvoirs publics, la première campagne a été un succès : avec un **taux de recouvrement de 99,1 %**, le prélèvement à la source a généré 71,7 milliards d'euros de recettes fiscales. Du côté des contribuables, le nouveau système semble avoir été apprivoisé. Il a été relevé, en 2019, plus de 8,2 millions d'actions dans l'espace « Gérer mon prélèvement à la source » du site www.impots.gouv.fr. Dans le détail, 3,3 millions de modifications de taux ou d'acompte ont été enregistrées et 1,1 million de changements de situation de famille.

	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 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
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 ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 428 € en 2020); **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 contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.