



# COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

octobre  
2015

## La nouvelle donne sociale

Actualité

**L'information  
des salariés en  
cas de cession**

Juridique

**La résidence  
de l'entrepreneur  
sacralisée !**

Fiscal

**Corriger sa  
déclaration  
de revenus**

Patrimoine

**Le TEG de votre  
prêt est-il bien  
calculé ?**

**COGESTEN • Internet : [www.cogesten.fr](http://www.cogesten.fr) • E-mail : [courrier@cogesten.fr](mailto:courrier@cogesten.fr)**

• PARIS - Place de la République - 26, rue Béranger - 75003 PARIS - Tél. 01 42 71 21 13

• LE KREMLIN-BICÈTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICÈTRE - Tél. 01 46 86 45 45

• SENS - 8 bis, boulevard du Centenaire - 89100 SENS - Tél. 03 86 83 93 50

• AUXERRE - 1, avenue St Georges Rond Point Foch - 89000 Auxerre - Tél. 03 86 46 51 08

• LILLE - 24, avenue du Peuple Belge - 59000 LILLE - Tél. 03 20 17 15 55

• VALENCIENNES - 11, rue Salle Le Comte - Résidence les Comtes du Hainault - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60

• LE QUESNOY - 14, rue Achille Carrier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

## Echéancier Octobre 2015

### DÉLAI VARIABLE

› Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2015 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2015 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2015 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2015.

### 15 OCTOBRE

› Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2015.

› Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> trimestre 2015.

› Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 2015 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

› Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télépaiement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2015 lorsque le total des sommes dues au titre de 2014 excédait 10 000 €, ou payés au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2015 lorsque le total des sommes dues au titre de 2014 était compris entre 4 000 € et 10 000 €.

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

### 31 OCTOBRE

› Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2015 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes.

## À QUAND LA SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL ?

*Tout le monde semble aujourd'hui partager le même constat : notre droit du travail est trop complexe pour pouvoir être sereinement et correctement appliqué par les entreprises et plus particulièrement par les TPE et les PME. Une complexité qui crée de l'insécurité juridique et qui ne cesse de croître. Pour preuve, le Code du travail commenté et annoté voit son volume augmenter chaque année de plus de 100 pages ! Dans ce contexte, le rapport Combexelle commandé par le Premier ministre sur la « simplification du droit du travail » était très attendu. Il vient d'être rendu public. Et déçoit fortement. Il prône avant tout la relance du dialogue social et le recours à la négociation collective pour individualiser les règles applicables à chaque entreprise. Une approche très « grandes entreprises » qui, une fois de plus, est bien éloignée du terrain et de la réalité que vivent les TPE et les PME qui font pourtant le tissu de notre économie. Et si, parmi la quarantaine de propositions présentées, certaines visent quand même à amorcer la simplification du droit du travail tant espérée, les pistes avancées semblent très modestes face aux enjeux. Il est ainsi proposé de réguler la production des normes législatives par la fixation chaque année d'un agenda social et de repenser l'architecture du Code du travail pour en faciliter la lisibilité. Au final, une fois encore, comme en matière de fiscalité, la simplification de notre réglementation du travail risque, hélas, de rester un vœu pieux.*



# Cession de l'entreprise : l'information des salariés allégée

L'obligation d'informer les salariés du projet de cession enfin assouplie !

Instaurée l'an dernier, l'obligation d'informer les salariés du projet de cession de leur entreprise vient d'être allégée par la fameuse loi « Macron ». Explications.

## Un champ d'application limité

Jusqu'alors, l'obligation d'informer les salariés s'imposait pour tout projet de cession (vente, donation, échange, apport en société...). Désormais, elle ne concernera que les seuls projets de vente.

## Une sanction allégée

Autre aménagement important, la sanction encourue en cas de non-respect de l'obligation d'information des salariés ne sera plus la nullité de la cession (principal reproche fait au dispositif), mais consistera en une amende civile, prononcée par le juge saisi d'une action en responsabilité, plafonnée à 2 % du montant de l'opération. Ainsi, la vente de l'entreprise ne pourra plus être remise en cause pour ce motif... ce qui constituait une aberration puisque l'objet du dispositif consistait précisément à favoriser les reprises d'entreprise !

## Des modalités d'information sécurisées

Les salariés peuvent être informés par tout moyen de nature à rendre certaine la date de réception de l'information (réunion, affichage, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, etc.). Nouveauté : lorsque c'est la lettre



recommandée avec demande d'avis de réception qui est utilisée, il est désormais expressément prévu que la date de réception de l'information sera celle de la première présentation de la lettre et non plus celle de sa remise effective à son destinataire. La différence est de taille car la date de l'information des salariés constitue le point de départ du délai de 2 mois à l'issue duquel la cession peut être réalisée. Or, dans la situation actuelle, des difficultés se posent lorsqu'un ou plusieurs salariés ne retirent pas la lettre recommandée (par exemple parce qu'ils sont absents de leur domicile) ou la refusent. Des difficultés qui ne se poseront donc plus à l'avenir.

Art. 204, loi n° 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7

## Entrée en vigueur

*Ces simplifications entreront en vigueur à une date qui sera fixée par un décret dont la parution est prévue au plus tard le 6 février 2016. Nous vous tiendrons informé.*

## LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR L'OBLIGATION D'INFORMATION

*L'obligation d'informer les salariés préalablement à la vente de leur entreprise s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés en cas de cession :*

- du fonds de commerce ;
- de la majorité des parts sociales d'une société à responsabilité limitée (SARL) ou des actions d'une société par actions (société par actions simplifiée, société anonyme...).

# La résidence principale insaisissable de plein droit !

Jusqu'alors, les entrepreneurs individuels (commerçants, artisans, professionnels libéraux...) avaient la faculté de mettre leur résidence principale, ainsi que leurs autres biens immobiliers qui ne sont pas affectés à leur activité (résidence secondaire, terrain...), à l'abri des poursuites de leurs créanciers professionnels en la (les) déclarant insaisissable(s) devant un notaire. Bonne nouvelle ! Désormais, ils

n'ont plus à souscrire de déclaration pour leur résidence principale, celle-ci étant devenue insaisissable de plein droit par les créanciers professionnels. Mais attention, la souscription d'une déclaration d'insaisissabilité devant notaire reste nécessaire pour protéger les autres biens immobiliers qui ne sont pas affectés à l'usage professionnel.

Art. 206, loi n° 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7



## Rapport de gestion

*Les entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL) et les sociétés par actions simplifiées unipersonnelles (Sasu) dont l'associé unique, personne physique, assume la gérance ou la présidence sont dispensées d'établir un rapport de gestion lorsqu'elles ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, deux des trois seuils suivants :*

- 1 M€ de total de bilan ;
- 2 M€ de chiffre d'affaires ;
- 20 salariés permanents.

*Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ces seuils seront relevés à :*

- 4 M€ de total de bilan ;
- 8 M€ de chiffre d'affaires ;
- 50 salariés permanents.

Ordonnance n° 2015-900 et décret n° 2015-903 du 23 juillet 2015, JO du 24

## Confidentialité des comptes des petites entreprises

On sait que les sociétés commerciales ayant la qualité de « micro-entreprise » peuvent demander au greffe du tribunal de commerce que leurs comptes annuels ne soient pas rendus publics. Rappelons qu'il s'agit de celles qui ne dépassent pas, à la clôture de l'exercice, deux des trois seuils suivants :

- 350 000 € de total de bilan ;
- 700 000 € de chiffre d'affaires ;
- 10 salariés.

Cette faculté d'opter pour la confi-

dentialité de leurs comptes est étendue aux sociétés répondant à la définition des « petites entreprises », c'est-à-dire celles qui ne dépassent pas, au titre du dernier exercice comptable, deux des trois seuils suivants :

- 4 M€ de total de bilan ;
- 8 M€ de chiffre d'affaires ;
- 50 salariés.

Étant précisé que les sociétés appartenant à un groupe sont exclues du bénéfice de cette mesure.

Art. 213, loi n° 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7



### ➤ Précision

*Cette nouvelle option concernera les comptes des exercices clos à compter du 31 décembre 2015 et déposés à partir du 7 août 2016.*

**EN BREF** :: La baisse d'impôt sur le revenu annoncée par le président de la République devrait concerner plus de 8 millions de foyer que cette obligation entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 • En 2014, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 20 % par une année s'est élevé à 63 202, ce qui correspond au même niveau que celui constaté entre juin 2013 et juin 2014 (Banque de France)

## Géolocalisation des véhicules de l'entreprise

Les employeurs qui géolocalisent les véhicules mis à la disposition de leurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions doivent le déclarer préalablement auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Sachant qu'ils peuvent se contenter d'une déclaration simplifiée. Mais ils doivent alors respecter des recommandations qui viennent d'être précisées par la Cnil. Ainsi, d'une part, en plus des cas de recours déjà admis par la Cnil (pour effectuer le suivi et la facturation d'une prestation de transport, par exemple), l'employeur peut maintenant utiliser la géolocalisation pour contrôler le respect des règles d'utilisation des véhicules ou jus-

tifier d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre. D'autre part, aucune donnée de localisation ne doit être collectée en dehors du temps de travail, notamment sur les trajets domicile/travail et les temps de pause. Les salariés doivent donc pouvoir désactiver la fonction de géolocalisation pendant ces périodes. Mais en contrepartie, l'employeur a désormais accès aux dates et heures d'activation et de désactivation du dispositif pendant le



temps de travail et peut, le cas échéant, demander des explications au salarié.

Délib. Cnil n° 2015-165 du 4 juin 2015, JO du 17

### ATTENTION

*Les entreprises qui utilisent déjà un tel dispositif et qui ont effectué une déclaration simplifiée doivent se conformer à ces nouvelles règles d'ici au 17 juin 2016.*

## Les emplois francs, c'est fini !

*Les emplois francs ont été mis en place en juin 2013 pour encourager l'embauche des jeunes.*

*Ainsi, l'employeur qui recrutait un jeune chômeur résidant dans certaines zones urbaines sensibles avait droit à une aide financière de 5 000 €.*

*Mais cette expérimentation, prévue pour 3 ans, n'a pas eu le succès escompté puisque fin 2014, seuls 250 jeunes avaient été embauchés en emploi franc. Annoncé par le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en octobre 2014, l'arrêt de ce dispositif est officiel depuis le 5 juillet dernier.*

Décret n° 2015-811 du 2 juillet 2015, JO du 4

## Retraite des ex-conjoints collaborateurs

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, les conjoints collaborateurs qui cessent d'être obligatoirement affiliés au régime d'assurance vieillesse des non-salariés en raison, par exemple, d'un divorce, du décès ou du départ à la retraite du chef d'entreprise peuvent continuer à se constituer des droits à retraite en adhérant

volontairement à ce régime. Cette faculté est ouverte aux conjoints collaborateurs des artisans, commerçants et industriels, des chefs d'exploitation agricole ainsi que des professionnels libéraux.

Art. 32, loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, JO du 21 ; décret n° 2015-769 du 29 juin 2015, JO du 30



### En pratique

*L'adhésion doit être demandée à la dernière caisse auprès de laquelle le conjoint collaborateur était affilié à titre de cotisant obligatoire et dans les 6 mois suivant sa radiation.*

*Selon une étude Ifop, début septembre, un tiers des entreprises n'avaient pas encore mis en place une complémentaire santé collective alors qu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2013 malgré des recrutements en baisse de 9,7 % (Dares) • Fin juin 2015, le nombre de défaillances d'entreprises enregistrées sur le deuxième trimestre 2015, 23 800 entreprises ont été créées dans le secteur marchand (meilleur trimestre depuis 2011).*

## Indemnité kilométrique **vélo**

L'employeur peut désormais verser une indemnité kilométrique aux salariés qui utilisent un vélo classique ou électrique pour se déplacer entre leur domicile et leur travail. Instaurée par accord d'entreprise s'il existe un délégué syndical, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation des délégués du personnel, cette indemnité est exonérée de cotisations sociales

et d'impôt sur le revenu. L'application effective de cette disposition reste toutefois soumise à la parution du décret fixant le montant de l'indemnité (a priori, entre 12 et 15 centimes d'euros par km).

Art. 50, loi n° 2015-992 du 17 août 2015, JO du 18

### À SAVOIR

*Les entreprises qui mettent des vélos à disposition de leurs salariés bénéficieront, dès 2016, d'une réduction d'impôt sur les sociétés pouvant atteindre 25 % du prix d'achat de ces vélos.*



## Payez par **prélèvement SEPA interentreprises !**

*À compter du 28 octobre 2015, le télépaiement de la TVA, de l'IS, de la taxe sur les salaires, de la CVAE et de la taxe sur les véhicules de sociétés devra être effectué par prélèvement SEPA interentreprises (SEPA B2B), quelle que soit la technologie utilisée (EFI ou EDI). En cas de télépaiement avec un nouveau compte bancaire à partir de cette date, vous devez donc adresser à la banque, avant le premier paiement via ce compte, le mandat de prélèvement SEPA signé.*

*À défaut, un retard de traitement ou un rejet de paiement vous exposerait à des pénalités. Pour les comptes bancaires déjà utilisés, vérifiez que votre banque permet ce prélèvement.*

## Effacement de données informatisées avant un contrôle fiscal

Pour la première fois, les tribunaux viennent de définir la notion d'opposition à contrôle fiscal en présence d'une comptabilité informatisée.

Ainsi, selon eux, trois critères doivent être cumulativement réunis pour constituer une telle opposition :

- la suppression des données informatisées doit être volontaire ;
- elle doit rendre le contrôle impossible malgré les diligences normales entreprises par le vérificateur ;
- elle doit avoir été effectuée après que l'entreprise a été avertie de l'imminence du contrôle.

Or, dans l'affaire jugée, les suppressions des données du

logiciel de gestion de l'entreprise (en l'occurrence une pharmacie), à la fois régulières et programmées, étaient intervenues aussi bien avant qu'après la réception de l'avis de vérification. Le dernier critère n'était donc pas rempli.

Conseil d'État, 24 juin 2015, n° 367288

### ➤ À noter

- Cette décision a vocation à s'appliquer à tous les professionnels soumis à un contrôle de leur comptabilité informatisée.



# Corriger sa déclaration de revenus 2014 en ligne

Les télédéclarants bénéficient d'une procédure simplifiée pour corriger leur déclaration de revenus.

Si, après réception de votre avis d'imposition, vous remarquez un oubli ou une erreur dans votre déclaration de revenus 2014, il n'est pas trop tard pour la corriger ! Et en tant que télédéclarant, vous bénéficiez même d'une procédure simplifiée. Présentation.

## La marche à suivre

Les contribuables qui ont déclaré leurs revenus sur le site Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) ont la possibilité de corriger leur déclaration en ligne. Ce service, accessible depuis leur espace personnel, est ouvert, cette année, jusqu'au 27 novembre 2015. Une fois les corrections apportées, un accusé de réception leur est envoyé ainsi qu'un courriel confirmant l'enregistrement de la déclaration corrective.

## Les informations concernées

Toutes les informations ne peuvent toutefois pas être modifiées. Les contribuables sont notamment autorisés à rectifier leurs revenus, leurs charges et leurs réductions et crédits d'impôts mais pas leur adresse de résidence, leur état civil ni leur situation de famille (mariage, divorce, Pacs...). En pratique, il n'est pas nécessaire de fournir les pièces justificatives mais celles-ci doivent être conservées pour répondre à une éventuelle demande de l'administration fiscale.



## Un nouvel avis d'imposition

Après modification, les contribuables reçoivent un nouvel avis d'imposition indiquant l'impôt définitif. En cas de diminution de l'impôt, le contribuable qui a déjà payé recevra le remboursement du trop-perçu. Sinon, il versera le montant de l'impôt net figurant sur le nouvel avis. En cas d'augmentation de l'impôt, celui-ci (ou le complément) devra être réglé à la date limite de paiement mentionnée sur l'avis.

Et attention, après le 27 novembre 2015, les télédéclarants devront recourir à la réclamation pour corriger leur déclaration.

## Impôt sur la fortune

Les contribuables qui ont déclaré leur impôt de solidarité sur la fortune (ISF) avec leurs revenus (patrimoine net imposable < 2,57 M€) peuvent également télécorriger les éléments relatifs à cet impôt.

## ET LA DÉCLARATION PAPIER ?

Les contribuables qui ont déposé une déclaration de revenus papier et ceux qui ont eu recours au mode EDI ne bénéficient pas du système de télécorrection. Jusqu'à réception de leur avis d'imposition, ils doivent utiliser une déclaration rectificative papier. Et au-delà, ils doivent adresser une réclamation écrite ou utiliser le service « Faire une réclamation » à partir de leur espace personnel.

# Le TEG de votre crédit immobilier a-t-il été bien calculé ?

Faire vérifier votre TEG peut vous permettre de réaliser de substantielles économies sur le coût de votre emprunt !



Pour financer vos projets immobiliers, vous recourez généralement à l'emprunt.

Formalisé par le biais d'un contrat de prêt, l'établissement de crédit vous calcule son coût et vous communique le TEG (taux effectif global). Mais parfois, ce TEG peut être erroné. Ce qui peut donner lieu à un « dédommagement ». Explications.

## Cartographie du TEG

Les banques sont tenues de calculer le TEG et de le commu-

iquer à leurs emprunteurs. Un TEG qui intègre à la fois le coût des intérêts payés par l'emprunteur, des frais de dossier, des frais d'assurance obligatoire, des frais de garantie, des frais d'acte notarié et des frais fiscaux. Cet indicateur permet au particulier de comprendre le coût global du crédit et de comparer plus facilement les différentes offres du marché.

Ainsi, l'oubli d'un de ces éléments par la banque caractérise un taux effectif global erroné. Dans ce cas de figure, l'emprunteur est en droit de demander la substitution du TEG erroné par le taux d'intérêt légal (0,04 % en 2014) et la restitution des intérêts d'emprunt trop versés.

Une sacrée économie pour l'emprunteur et une sévère sanction pour la banque !

## UNE ERREUR FRÉQUENTE

*L'une des erreurs les plus fréquentes en matière de TEG est celle portant sur le nombre de jours composant une année. Concrètement, les établissements bancaires calculent le taux effectif global sur la base d'une année comptable composée de 360 jours (année dite « lombarde »).*

*Or, la législation indique clairement que le TEG doit, comme les intérêts, être calculé sur une base exacte de 365 jours (366 jours pour les années bissextiles).*

*Un usage bancaire ne pouvant déroger à la loi.*

## Comment agir ?

Notion construite essentiellement par les tribunaux, le TEG erroné ne peut être sanctionné que si l'erreur correspond à une différence d'au moins une décimale par rapport au taux réel. Peu important d'ailleurs le sens de l'erreur (TEG erroné inférieur ou supérieur au taux réel). Mais afin de faire constater cette erreur, une action en justice doit être engagée. Et attention, cette action se prescrit par 5 ans à compter du jour où l'emprunteur a décelé l'irrégularité entachant le TEG communiqué. Toutefois, avant d'en arriver à une phase contentieuse, mieux vaut entamer des pourparlers avec votre banque. Cette dernière pourra volontairement vous rembourser une partie des intérêts versés et/ou diminuer le taux de votre crédit.

## Pas si rare ! ↘

*Selon l'Association française des usagers des banques, 50 % à 75 % des TEG des prêts immobiliers souscrits comporteraient des erreurs ! Des erreurs liées notamment à la mise en œuvre d'une méthode de calcul extrêmement complexe.*

# Êtes-vous esclave des e-mails ?

Quelques astuces et bonnes pratiques pour ne plus être dépendant de votre messagerie électronique.

À en croire une récente étude d'Adobe, les professionnels français passeraient plus de 5 heures par jour à consulter leur messagerie électronique. Pire, 20 % d'entre eux avouent s'adonner à cette activité chaque matin alors qu'ils sont encore au lit. Une véritable addiction souvent mal vécue et contre-productive. Tour d'horizon de quelques bonnes pratiques qui peuvent vous changer la vie.

## Bannir les notifications

Entre les notifications émises par les ordinateurs et celles provenant des smartphones, il est impossible de ne pas être informé de l'arrivée d'un courriel. Sachant qu'il est très difficile de résister à la tentation de le lire, ce système de notification vient au final nous empêcher de nous consacrer pleinement à un travail. Il est donc conseillé de le désactiver. Pour les mêmes raisons, laisser sa boîte mail ouverte sur son ordinateur est une très mauvaise idée. Mieux vaut n'y accéder qu'à intervalles réguliers (toutes les 2 ou 3 heures) ou une fois que le travail commencé est terminé.

## FAIRE LE TRI

*Difficile de s'y retrouver lorsque plusieurs milliers de courriels viennent s'empiler à l'écran. C'est pourquoi il est conseillé de faire disparaître de la boîte de réception tous les messages déjà traités. Un ménage qui peut être fait au mieux à chaque consultation de la messagerie et au pire une fois par semaine. Il est d'ailleurs possible d'installer des systèmes de tri automatique qui vont, par exemple, via la définition d'une règle, déplacer dans un répertoire spécifique les newsletters ou les courriels qui vous sont adressés en copie.*



## Éviter de se précipiter

Ce n'est pas parce qu'un e-mail met une poignée de secondes à vous parvenir que vous devez systématiquement le traiter dans la foulée. Lors de la lecture des nouveaux e-mails, il est conseillé de leur affecter un degré de priorité afin qu'ils prennent rang dans le planning de travail de la journée ou de la semaine. Certains programmes de messagerie (Outlook, Gmail...) offrent d'ailleurs la possibilité de créer des listes de tâches en y intégrant celles issues des courriels (mise en évidence de l'e-mail, alerte...).

## Montrer l'exemple

Nos boîtes aux lettres coulent sous les courriels. Aussi, pour faire gagner du temps à vos interlocuteurs (et dans l'espoir qu'ils feront la même chose pour vous), ne les mettez en copie que si c'est vraiment nécessaire. Pour les mêmes raisons, évitez d'accuser systématiquement réception des e-mails en renvoyant un courriel.

## Regrouper les échanges

*Par défaut, les courriels sont classés par date. Toutefois, ils peuvent aussi être organisés en mode « conversation », c'est-à-dire regroupés quand ils partagent le même objet. Une fonction intéressante pour gagner du temps.*



# Tableau de bord

## Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge du salarié de l'employeur (2)	
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	–
<b>CSG déductible</b>	(3)	5,10 %	–
<b>Sécurité sociale</b>			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (5)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,85 %	8,50 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,30 %	1,80 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	–	0,30 % (5)
<b>Cotisation logement (FNAL)</b>			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (7)
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	–	0,30 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraites complémentaires</b>			
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (Arcco) maximum	tranche 2	8,10 %	12,15 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (Arcco)	tranche A	3,10 %	4,65 %
- Cadres (Agirc) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
- Cadres supérieurs (Agirc)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (Agirc) - CET	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
<b>Prévoyance cadres (taux minimal)</b>	tranche A	–	1,50 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	–	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	–	8,00 %
<b>Versement de transport (10)</b>	totalité	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche C : de 4 à 8 plafonds. (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. (6) Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 1,6 Smic. (7) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. (9) Uniquement pour les employeurs d'au moins 10 salariés. (10) Employeurs de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

## Réduction de charges sociales patronales Fillon 2015 (cas général)

**Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,10 %**

$$(0,2795/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

**Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,50 %**

$$(0,2835/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

\* Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.

## Smic et minimum garanti (1)

Septembre 2015	
Smic horaire	9,61 €
Minimum garanti	3,52 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Smic mensuel 2015 (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 457,55 €
36 h (2)	156 h	1 509,55 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 561,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 613,68 €
39 h (2)	169 h	1 665,68 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 717,69 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 769,81 €
42 h (2)	182 h	1 821,81 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 873,82 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 936,40 €

\* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprendant des majorations de 25 % pour les 6 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

## Plafond de la Sécurité sociale 2015

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 510
Brut/mois	3 170
Brut/quinzaine	1 585
Brut/semaine	732
Brut/jour	174
Brut horaire (1)	24

Plafond annuel 2015 : 38 040 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

## Avantage nourriture 2015

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,65
2 repas (1 journée)	9,30

## Frais professionnels 2015

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,20
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	18,10
Repas ou restauration hors entreprise	8,80

Mis à jour le 17 septembre 2015

## Indice du coût de la construction

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	1 615
2014	1 648	1 621	1 627	1 625
2015	1 632	1 614		

## Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2014	4 <sup>e</sup> trimestre	- 0,80 %	+ 0,62 %
2015	1 <sup>er</sup> trimestre	+ 0,93 %	- 0,97 %
	2 <sup>e</sup> trimestre	- 3,12 %	- 0,43 %

## Indices et taux d'intérêt

Année 2015	Mai	Juin	Juillet	Août
Indice BT01	104,7	104,6		
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % <sup>(2)</sup>
Taux Euribor à 1 mois	- 0,050 %	- 0,063 %	- 0,071 %	- 0,088 %
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,0977 %	- 0,1191 %	- 0,1178 %	- 0,1206 %
Indice prix tous ménages	128,57	128,47	127,94	128,35
Hausse mensuelle	+ 0,2 %	- 0,1 %	- 0,4 %	+ 0,3 %
Hausse 12 derniers mois	+ 0,3 %	+ 0,3 %	+ 0,2 %	0,0 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001.

Taux de l'intérêt légal : 2<sup>e</sup> semestre 2015 : 4,29 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,99 % pour tous les autres cas.

## Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible <sup>(1)</sup>
31 août 2015	2,30 %
31 juillet 2015	2,36 %
30 juin 2015	2,42 %
31 mai 2015	2,51 %
30 avril 2015	2,57 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

## Barème kilométrique motocyclettes pour 2014

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,338 €	760 € + (d x 0,084)	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	989 € + (d x 0,07)	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	1 351 € + (d x 0,067)	d x 0,292 €

## Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2014

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< 50 cc	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	d x 0,146 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.

## Indice des loyers commerciaux

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	108,46 + 0,11 %*
2014	108,50 - 0,03 %*	108,50 0,0 %*	108,52 + 0,05 %*	108,47 + 0,01 %*
2015	108,32 - 0,17 %*	108,38 - 0,11 %*		

\* Variation annuelle.

## Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	107,26 + 0,50 %*
2014	107,38 + 0,27 %*	107,44 + 0,24 %*	107,62 + 0,43 %*	107,80 + 0,50 %*
2015	107,69 + 0,29 %*	107,86 + 0,39 %*		

\* Variation annuelle.

## Indice de référence des loyers

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*
2014	125,00 + 0,60 %*	125,15 + 0,57 %*	125,24 + 0,47 %*	125,29 + 0,37 %*
2015	125,19 + 0,15 %*	125,25 + 0,08 %*		

\* Variation annuelle.

## Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux <sup>(1)</sup>	Plafond
Livrets A et bleu	0,75 %	22 950 € <sup>(2)</sup>
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,25 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codev)	0,75 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,50 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015. (2) Pour les personnes physiques.

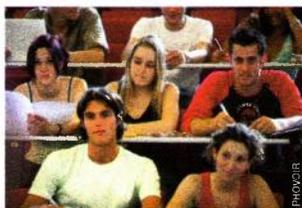
## Barème kilométrique automobiles pour 2014

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
4 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
5 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	1 244 € + (d x 0,32)	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.

# Les nouveautés sociales de la rentrée

Travail le dimanche, épargne salariale, pénibilité... Tour d'horizon en cinq points des nouveautés sociales introduites par les lois adoptées cet été.



PHOTOIR

## Étudiants salariés

*L'étudiant qui occupe un emploi a désormais droit à un congé de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés pour préparer ses examens. Ce congé non rémunéré doit être pris dans le mois précédant les examens.*

Publiées au cours de l'été, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi « Macron ») et la loi sur le dialogue social et l'emploi (loi « Rebsamen ») ont réformé de nombreux domaines du droit du travail. Premier décryptage des principales nouveautés introduites.

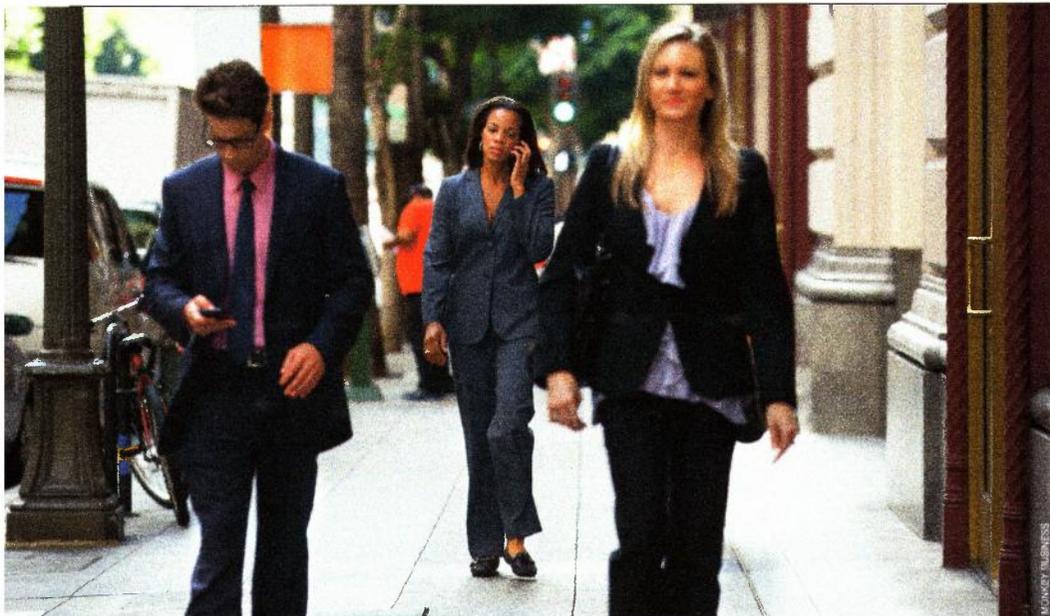
## Le travail le dimanche et en soirée

Les zones géographiques dans lesquelles les établissements de vente au détail de biens et de services peuvent donner à leurs salariés le repos hebdomadaire par roulement, et donc les faire travailler le dimanche, sont redéfinies.

Elles comprennent désormais les « zones touristiques internationales » (ZTI) ainsi que les gares, non incluses dans une ZTI, mais caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers. Prochainement délimitées par arrêté, les ZTI devraient être situées notamment dans certains

quartiers parisiens (Les Halles, Saint-Germain...) et viser aussi les villes de Deauville, de Nice et de Cannes. Quant aux gares concernées, il s'agirait de celles de Paris, de Lyon Part-Dieu ou encore de Bordeaux Saint-Jean. Les zones géographiques dans lesquelles les salariés pouvaient déjà travailler le dimanche (Puce, communes d'intérêt touristique...) deviennent, quant à elles, des « zones touristiques » ou des « zones commerciales ».

Pour instaurer le travail dominical, les établissements situés dans ces zones géographiques (ZTI, gares, zones touristiques ou commerciales) devront être couverts par un accord collectif fixant, pour les travailleurs concernés, des contreparties salariales et des mesures visant à faciliter la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Les commerces de moins de 11 salariés pourront mettre en place le travail le dimanche par décision unilatérale de l'employeur (donc sans accord), mais uniquement



après avoir consulté les salariés concernés et reçu l'approbation de la majorité d'entre eux sur les contreparties proposées.

Par ailleurs, les « dimanches du maire », qui permettent aux commerces de détail qui ne sont pas situés dans ces zones géographiques d'ouvrir le dimanche sur autorisation du maire de leur commune (ou du préfet à Paris), passeront de cinq à neuf par an en 2015, puis à douze en 2016. Enfin, sous réserve d'y être autorisés par un accord collectif, les commerces situés dans une ZTI pourront bientôt faire travailler leurs salariés de 21 h à minuit sans avoir à appliquer les règles du travail de nuit. Mais ces heures de travail seront payées double et donneront droit à un repos compensateur équivalent en temps.

### L'épargne salariale

Les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois ou

qui n'en ont pas conclu au cours des 5 ans qui précèdent la date de cet accord bénéficieront, pendant 6 ans, d'un forfait social à un taux réduit de 8 % (au lieu de 20 %) sur les sommes versées à ce titre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Autre nouveauté, les primes d'intéressement attribuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 seront, en l'absence de choix du salarié, automatiquement placées sur le plan d'épargne d'entreprise alors qu'aujourd'hui, elles lui sont directement versées.

### L'apprentissage

Jusqu'à alors, l'employeur pouvait librement mettre fin au contrat d'apprentissage dans les 2 premiers mois suivant sa conclusion. Or, ce délai, comprenant à la fois les sessions théoriques au centre de formation des apprentis et des périodes de formation en entreprise, pouvait être trop bref pour permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes de l'apprenti. Aussi les contrats conclus depuis

### CDD ET INTÉRIM : DEUX RENOUVELLEMENTS

*Les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire peuvent désormais être renouvelés deux fois au lieu d'une. Mais attention, la durée maximale applicable à ces contrats n'est pas allongée pour autant : elle reste fixée, en principe, à 18 mois, renouvellements inclus. Sont visés les contrats conclus depuis le 19 août dernier ainsi que les contrats en cours à cette date.*

le 19 août dernier peuvent-ils être librement rompus jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. Par ailleurs, les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire peuvent avoir droit à une aide financière. Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, ces entreprises devaient, pour obtenir cette aide, relever d'un accord de branche comportant des engagements en ●●●

## Les modalités de mise en place du compte pénibilité sont simplifiées



### Inaptitude et obligation de reclassement

*Désormais, l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié pour inaptitude physique sans avoir à rechercher un poste de reclassement lorsque le médecin du travail précise expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Ne sont toutefois concernés que les salariés inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.*

... faveur de l'alternance. Cette condition est finalement supprimée depuis le 19 août dernier.

### Le compte pénibilité

Plusieurs mesures ont été adoptées pour répondre aux difficultés pratiques découlant de la mise en œuvre du compte pénibilité. Ainsi, alors que l'employeur doit normalement évaluer l'exposition de chaque salarié à des facteurs de risques professionnels en tenant compte de ses conditions habituelles de travail, la loi lui permet désormais, pour simplifier cette tâche, de se reporter aux niveaux d'exposition des postes, métiers et situations de travail définis par un accord de branche étendu ou par des référentiels professionnels de branche homologués par un arrêté. L'employeur n'est donc plus contraint de procéder à une analyse individuelle sauf si, bien sûr, le facteur de risque ne fait l'objet d'aucun référentiel collectif. Et afin de sécuriser l'application du compte pénibilité, les employeurs utilisant ces référentiels collectifs ne pourront pas faire l'objet de pénalités en cas de contentieux. De plus, la fiche de prévention des expositions que l'employeur devait établir pour chaque salarié soumis à des facteurs de risques au-delà de certains seuils est supprimée. Finalement, il doit seulement déclarer les risques auxquels le salarié est exposé, au moyen de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou de la déclaration sociale nominative. Enfin,

pour limiter les contentieux liés au compte pénibilité, le délai de contrôle des caisses de retraite, gestionnaires de ce compte, passe de 5 à 3 ans. Le salarié pouvant contester le nombre de points acquis sur son compte dans un délai de 2 ans seulement et non plus de 3.

### La résolution des litiges

Pour régler leurs différends à l'amiable, employeur et salarié peuvent désormais recourir à la médiation conventionnelle, qui fait intervenir un tiers, le médiateur, afin de les aider à trouver un terrain d'entente, ainsi qu'à la procédure participative, qui leur permet de résoudre leur conflit avec l'assistance de leurs avocats respectifs. Et pour limiter l'imprévisibilité des décisions des juridictions prud'homales, le projet de loi Macron mettait en place un barème qui plafonnait, en fonction notamment de l'effectif de l'entreprise, l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Annulés par le Conseil constitutionnel, ces plafonds n'entreront finalement pas en vigueur. Les conseillers prud'homaux pourront néanmoins se servir d'un « référentiel indicatif », qui sera établi par décret.

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7 ;  
loi n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18

### DÉTACHEMENT DE SALARIÉS ÉTRANGERS

*L'amende maximale encourue par le donneur d'ordre qui ne vérifie pas que l'entreprise étrangère sous-traitante qui détache des salariés en France respecte ses obligations envers l'administration française passe de 10 000 € à 500 000 €.*

## Quiz :: Indivision

**1** L'indivision est la situation dans laquelle plusieurs personnes sont propriétaires d'un même bien sans que la part respective de chacune d'elles soit individualisée.

Vrai  Faux

**2** Lorsque des concubins achètent ensemble un logement, ce logement est un bien indivis.

Vrai  Faux

**3** Chacun des coindivisaires peut décider seul de vendre un bien indivis.

Vrai  Faux

**4** Une indivision ne dure jamais très longtemps.

Vrai  Faux

**5** Pour mettre fin à une indivision, les coindivisaires doivent procéder au partage des biens indivis.

Vrai  Faux

**6** Le partage des biens indivis entre les coindivisaires est impossible lorsque l'un d'eux n'est pas d'accord.

Vrai  Faux

### Résultats

1/ Vrai. C'est notamment la situation dans laquelle se trouvent les héritiers d'une personne après son décès.  
 2/ Vrai. Le plus souvent, ils sont chacun propriétaires d'une quote-part de 50 % du bien.  
 3/ Faux. La décision de vendre un bien indivis doit, en principe, être prise à l'unanimité des coindivisaires.  
 4/ Faux. Cette situation dure tant que le partage des biens n'est pas opéré.  
 5/ Vrai. Ce partage est amiable lorsque les coindivisaires sont d'accord sur le principe et sur la répartition des biens (ou du prix de la vente) entre eux.  
 6/ Faux. L'un des indivisaires peut saisir le tribunal afin qu'il organise le partage.

## Le sudoku de l'expert

Chaque chiffre de 1 à 9 doit être présent une et une seule fois sur les lignes, les colonnes et les régions (les régions sont les 9 carrés de 3 x 3 cases).

			2	7	8			6
				4			3	
7				3		9		2
	4							
5		3	4	8	7	2		1
					8			
3		1		6				8
	7			2				
9			3	5	1			

### Solution

4			3	5	1	7	2	4
4	7	5	8	2	9	6	1	3
3	2	1	7	6	4	5	9	8
2	1	7	6	9	3	8	4	5
5	9	3	4	8	7	2	6	1
6	8	4	5	1	2	3	7	9
7	4	6	1	3	5	9	8	2
8	5	2	9	4	6	1	3	7
1	3	9	2	7	8	4	5	6

## Le saviez-vous ?

### Aller à vau-l'eau

À l'origine, aller « à vau » voulait dire descendre une vallée en suivant le cours d'eau. Un vau étant une vallée. Utilisée notamment par Rabelais dans l'un de ses écrits, cette expression signifiait donc « suivre le fil de l'eau ». C'est à partir du XVI<sup>e</sup> siècle qu'elle prend une tournure plus sombre. On l'emploie alors pour désigner une entreprise qui court à sa perte. Car tout peut vite se dégrader si l'on se borne à suivre le courant...

## Entreprise et culture

### Livre La mémoire des anges

Suite au décès de sa sœur, Mauve rejoint le château familial situé en Charente. Nommée tutrice légale de son neveu et de sa nièce, elle doit, pour préserver leur héritage et subvenir à leurs besoins, sauver l'entreprise de production de cognac, au bord de la faillite.

De M. Delomme, Éditions Calmann-Lévy



### Cinéma Je suis à vous tout de suite

Tout comme son père, qui gère une épicerie sociale, et sa mère, « psy à domicile », Hanna est atteinte de la névrose de la gentillesse. Un événement imprévu l'oblige à se rapprocher de son frère, qui mène une vie fondée sur les valeurs familiales et la religion.

De B. Kasmi, avec A. Jaoui et M. Djaidi

# Le Cabinet vous répond

## Modification des horaires de travail

Je souhaite modifier la répartition des horaires de travail de l'un de mes salariés. Dois-je pour cela obtenir son accord ?



**RÉPONSE :** *sauf si votre salarié travaille à temps partiel, vous êtes, en principe, libre de changer la répartition de ses horaires de travail sans lui demander son accord. Et ce, même si ce changement a pour effet de lui faire perdre le bénéfice d'une prime qui était destinée à compenser des contraintes liées à l'ancien horaire, par exemple une prime de panier versée pour contrebalancer les inconvénients du travail de nuit. Attention toutefois, car si cette prime*

*est rendue obligatoire par son contrat de travail, vous devez obtenir l'accord de votre salarié.*

## Abattement de 40 % sur les dividendes

L'administration fiscale a refusé d'appliquer l'abattement de 40 % sur les dividendes perçus par les associés de ma société au motif que la distribution était irrégulière, ces derniers ayant été convoqués de façon tardive à l'assemblée générale. A-t-elle raison ?

**RÉPONSE :** *en effet, l'abattement de 40 % est réservé aux distributions de dividendes résultant d'une décision régulière. Toutefois, le Conseil d'État a précisé que, d'un point de vue fiscal, une décision de distribution n'est irrégulière que si elle n'a pas été prise par l'organe compétent, si elle est le résultat d'une fraude ou si elle n'est pas autorisée par le Code de commerce. Le caractère tardif de la convocation ne relevant pas de l'un de ces trois cas, l'administration fiscale ne peut pas, sur ce fondement, refuser d'appliquer l'abattement aux associés.*

## SITES DU MOIS



[www.suivi-equivalence.com](http://www.suivi-equivalence.com)

*Les emprunteurs peuvent changer d'assurance pendant les 12 mois qui suivent la signature de leur prêt, à condition que le nouveau contrat présente le même niveau de garanties que celui initialement souscrit. Ce site Internet a pour objet de fédérer les retours d'expérience des assureurs en la matière.*



## Geco

*Cette application gratuite vous permet de calculer l'impact environnemental de votre conduite en voiture. Pour cela, elle la compare à une conduite optimale et en déduit un score. Des pistes d'amélioration sont alors proposées afin que vous puissiez augmenter votre score à chaque trajet.*

