

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

AVRIL 2019



COMMENT DÉCLARER VOS REVENUS 2018

ACTUALITÉ

Les indemnités
prud'homales
plafonnées ?

JURIDIQUE

Le délai pour
résilier un bail
commercial

FISCAL

Déclarations
professionnelles :
prenez date !

PATRIMOINE

Investir dans
une résidence
service

L'actualité sociale, fiscale et juridique
de votre entreprise

Échéancier AVRIL 2019

15 AVRIL

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mars 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2019.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mars 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mars 2019 (pour un effectif de 9 salariés au plus) ou sur les salaires de mars 2019 versés au plus tard le 10 avril 2019 (pour un effectif de plus de 9 et de moins de 11 salariés).

24 AVRIL

- › Redevables partiels de la TVA : détermination du coefficient de déduction définitif pour 2018 et régularisation des déductions opérées en 2018 sur la base du coefficient provisoire.

25 AVRIL

- › Entreprises 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 mars 2019 versés entre le 11 et le 30 avril 2019.

30 AVRIL

- › Versement, le cas échéant, de la régularisation de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation-construction.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2019 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).

SI VOUS AVEZ UN PROBLÈME, TAPEZ 1 !

Les vagues de la numérisation n'en finissent pas de déferler sur notre société. Et si elles chahutent nombre d'activités et d'entreprises, elles constituent de formidables opportunités de développement pour beaucoup d'acteurs, y compris les plus petits, et une ouverture sur des marchés qui, sans elles, n'aurait pas été imaginable. Mais, voilà, chaque pièce a son revers, et les plates-formes de vente en ligne comme Amazon et Cdiscount en sont une parfaite illustration. Ainsi, à en croire Les Échos, 15 000 TPE-PME françaises les utilisent pour vendre leurs produits. Certaines d'entre elles y réalisent même jusqu'à 50 % de leur chiffre d'affaires. Aussi, lorsqu'elles se voient déréférencées par ces géants, le coup est rude. Surtout lorsqu'il leur est impossible d'entrer en contact avec un interlocuteur pour obtenir une explication et trouver une solution. Une fiction ? Malheureusement non. Une réalité de plus en plus fréquente. C'est la raison pour laquelle l'Europe établit un règlement qui, s'il était adopté, pourrait entrer en vigueur d'ici un an et obliger ces plates-formes à préciser leurs règles d'exclusion et à mettre en place un service de traitement des recours. Un service qui, on l'espère, sera bien composé d'êtres de chair et de sang avec lesquels il sera possible de discuter ! Car si la technologie permet d'accomplir des miracles, il serait très regrettable et préoccupant qu'elle vienne couper le lien qui doit unir les hommes et les femmes qui travaillent ensemble !



MIS SOUS PRESSE LE 15 MARS 2019
N° 342 • DÉPÔT LÉGAL MARS 2019
IMPRIMERIE MAO PRINT

INDEMNITÉS PRUD'HOMALES : LE BARÈME S'APPLIQUE-T-IL ?

Le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse fait débat !

Lorsque le conseil de prud'hommes (CPH) considère qu'un salarié a été licencié sans motif valable, il fixe le montant de l'indemnité qui lui est due par l'employeur. Et si ce montant était auparavant librement évalué par les juges, il doit désormais s'inscrire dans les limites prévues par un barème légal. Or ce barème est écarté par certains CPH...



UN BARÈME OBLIGATOIRE...

Instauré par la réforme du Code du travail comme un gage de sécurité juridique pour les employeurs, un barème détermine, selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, les montants minimal et maximal de l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par exemple, un employé présent depuis 4 ans dans une entreprise de moins de 11 salariés a droit à une indemnité comprise entre un mois et 5 mois de salaire brut.

... MAIS CONTESTÉ...

Toutefois, certains salariés, qui estiment avoir été licenciés sans motif valable, demandent au CPH d'écarter le barème et de leur accorder une indemnité plus avantageuse au motif que l'indemnité maximale prévue, notamment en cas de faible ancienneté, n'est pas suffisante pour réparer leur préjudice. Pour ce faire, ils invoquent une convention de l'Organisation internationale du travail ainsi que la Charte sociale européenne, lesquelles autorisent les juges à fixer « une indemnité adéquate » en fonction du préjudice subi par le salarié.

... ET PARFOIS ÉCARTÉ

Appelés à statuer, les CPH sont loin d'être unanimes ! Si certains appliquent le barème, se rangeant ainsi aux avis de conformité émis, lors de son entrée en vigueur, par le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État, d'autres s'en affranchissent et octroient des indemnités supérieures à celles prévues par le barème. Il reviendra aux cours d'appel, puis à la Cour de cassation de clore le débat. Mais dans l'attente de leur décision, les employeurs sont dans l'incertitude...

Prévenir plutôt que guérir

Tout licenciement présente un risque de contentieux pouvant aboutir à l'octroi au salarié d'une indemnité dont le montant reste incertain ! Aussi, de nombreux employeurs recourent à la rupture conventionnelle homologuée (437 700 en 2018). Et pour cause, résultant d'un accord trouvé entre l'employeur et le salarié, en particulier sur le montant de l'indemnité de rupture, elle est difficilement contestable. À bon entendeur...

QUAND LE GOUVERNEMENT S'EN MÊLE

Soucieux de préserver le barème, le ministère de la Justice a invité les procureurs généraux des cours d'appel à intervenir en faveur de l'application de la loi dans les affaires portées en appel et pour lesquelles le barème a été écarté par le CPH. À suivre.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Si un salarié peut librement s'exprimer au sein de son entreprise, il ne doit pas pour autant tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. Ainsi, un salarié avait été licencié notamment pour avoir écrit qu'il refusait « d'accourir ventre à terre pour répondre à l'injonction hiérarchique bête et méchante » et pour avoir soutenu que son directeur mentait « effrontément » et jouait « au caporal ». Pour le salarié, il devait être tenu compte du franc-parler en vigueur dans son milieu professionnel. En effet, il œuvrait dans une association syndicale « où le débat et la confrontation d'idées sont partie intégrante de son fonctionnement ».

Mais pour les juges, même en prenant en compte l'environnement de travail, ces propos, largement diffusés, constituaient un abus de liberté d'expression et justifiaient son licenciement.

CASSATION SOCIALE, 13 FÉVRIER 2019, N° 17-15928



GARE À LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT !

Une infirmière travaillant dans un centre de lutte contre le cancer avait été licenciée pour faute grave. Elle avait contesté son licenciement devant les tribunaux au motif que son employeur n'avait pas respecté les règles imposées par la convention collective. En effet, la convention collective des centres de lutte contre le cancer prévoit, pour le salarié dont le licenciement est envisagé, la faculté de saisir une commission de conciliation paritaire.

Pour la Cour de cassation, le licenciement de la salariée était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'employeur ne l'avait pas informée de la possibilité de saisir cette commission.

CASSATION SOCIALE, 30 JANVIER 2019, N° 17-16266

LE SUIVI MÉDICAL À L'EMBAUCHE DES APPRENTIS EST SIMPLIFIÉ !

Les apprentis doivent bénéficier, dans les 2 mois qui suivent leur prise de poste dans l'entreprise ou avant celle-ci s'ils sont mineurs, d'une visite d'information et de prévention réalisée par un médecin du travail. Une visite qu'il est parfois difficile d'organiser dans le délai imparti, compte tenu de la charge de travail importante des services de santé au travail.

Aussi, pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite d'information et de prévention des apprentis pourra être effectuée par l'un des médecins ayant conclu une convention avec le service de santé au travail dont dépend l'employeur ou, en cas d'indisponibilité de ces praticiens, par tout médecin exerçant dans le secteur ambulatoire (en particulier le médecin traitant de l'apprenti). Mais pour cela, il faudra que le service de santé au travail ne réponde pas, dans les 8 jours, à la demande d'organisation de la visite émanant de l'employeur ou qu'il l'informe que cette visite ne pourra pas se dérouler dans le délai exigé.

DÉCRET N° 2018-1340 DU 28 DÉCEMBRE 2018, JO DU 30

À noter Cette mesure ne concerne pas les apprentis relevant de l'enseignement agricole.

EN BREF

L'OCDE prévoit une progression de 1,3 % du PIB en France en 2019 (contre seulement 1 % pour la zone euro) • Selon la DGCCRF, les retards de paiement entre entreprises étaient tombés à 10,7 jours en moyenne au 2^e trimestre 2018, contre 12,6 jours début 2016 • 54 600 défaillances d'entreprises ont été dénombrées en France en 2018, soit une baisse de 1 % par rapport à 2017 →

LE MOMENT EST VENU DE PLANIFIER LES CONGÉS D'ÉTÉ !

Comment devez-vous gérer le départ en congé de vos salariés ?

Comme chaque année, vous allez bientôt devoir fixer le planning des congés d'été de vos salariés. Une opération qui nécessite de respecter plusieurs étapes. Marche à suivre.

LE CALCUL DES DROITS À CONGÉ

En principe, vos salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (« période de référence »). Et ce, quelle que soit leur durée de travail, la nature de leur contrat et leur ancienneté dans l'entreprise. C'est donc au 31 mai 2019 que vous pourrez calculer définitivement les congés payés de vos salariés.

Attention toutefois, un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective peut prévoir une période de référence différente, par exemple du 1^{er} janvier au 31 décembre.

LA PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS

La période durant laquelle vos salariés pourront poser leur congé d'été peut être définie par un accord d'entreprise ou, en l'absence d'un tel accord, par votre convention collective. Sinon, il vous revient de le fixer, le cas échéant, après avoir consulté vos représentants du personnel. Sachant que cette période doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre 2019 et être communiquée à vos salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

LES DÉPARTS EN CONGÉ

Là encore, l'ordre des départs en congé est fixé, en priorité, par un accord d'entreprise ou, à défaut, par votre convention collective. Si ce n'est pas le cas, vous devez établir le planning des congés en fonction, notamment, de la situation familiale des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise. Enfin, n'oubliez pas d'informer chaque salarié de l'ordre des départs en congé par affichage, courrier ou note de service au moins un mois à l'avance.



Des périodes qui comptent pour acquérir des congés

Certaines périodes non travaillées doivent être retenues dans le calcul des congés payés. C'est notamment le cas des congés de maternité et de paternité ainsi que des arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. En revanche, les juges estiment que les arrêts de travail liés à une maladie ou à un accident non professionnel ne donnent pas droit à congés payés.

DES JOURS OUVRABLES ?

On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés légaux qui ne sont pas travaillés dans l'entreprise.

→ (Altarea) • À en croire l'Insee, le taux de chômage en France, qui était de 8,8 % fin 2018, devrait très peu baisser en 2019 • Selon les prévisions du gouvernement, la taxe sur les Gafa devrait rapporter 400 M€ en 2019 • Envisagé actuellement par le gouvernement, le maintien à 33,33 % du taux de l'impôt sur les sociétés pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 250 M€ rapporterait 1,7 Md€ à l'État.

BAIL COMMERCIAL : DE LA TVA SUR LE DROIT D'ENTRÉE ?

À la suite de la conclusion d'un bail commercial, une SARL locataire avait déduit la TVA supportée sur le droit d'entrée. À tort, selon l'administration fiscale, car pour elle, ce droit d'entrée correspondait à une indemnité destinée à dédommager le bailleur du préjudice subi du fait de la dépréciation de son patrimoine liée à l'occupation du local. Or une telle indemnité ne doit pas être soumise à la TVA. La SARL ne pouvait donc pas la récupérer. Mais le Conseil d'État n'a pas été de cet avis. Selon lui, dans cette affaire, le droit d'entrée devait être regardé comme un supplément de loyer. Ainsi, il constituait, avec le loyer, la contrepartie de la location et devait être soumis à la TVA. Résultat, la SARL pouvait bel et bien déduire la TVA acquittée sur ce droit d'entrée.

CONSEIL D'ÉTAT, 15 FÉVRIER 2019, N° 410796



SECRET PROFESSIONNEL ET CONTRÔLE FISCAL

Les correspondances échangées entre un avocat et son client sont couvertes par le secret professionnel. Une confidentialité que le client peut toutefois décider de lever... ou pas. Ainsi, dans une affaire récente, un vérificateur avait utilisé une consultation juridique adressée par un avocat au gérant de l'EURL contrôlée pour fonder son redressement. Ce dernier avait alors contesté la régularité de la procédure au motif qu'il n'avait pas donné son accord à la levée du secret professionnel sur cette correspondance. Pour preuve, il avait refusé que le vérificateur prenne une copie du document. Ces arguments ont convaincu le Conseil d'État, lequel a annulé le redressement.

CONSEIL D'ÉTAT, 12 DÉCEMBRE 2018, N° 414088

DÉCLARATIONS FISCALES : LES 3 ET 18 MAI 2019

La date limite de dépôt de la plupart des déclarations fiscales des entreprises est fixée, cette année, au 3 mai 2019. Mais certaines d'entre elles bénéficient d'un délai supplémentaire de 15 jours. Ainsi, peuvent être déposées jusqu'au 18 mai 2019 les déclarations suivantes :

- la déclaration de résultats des entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC, BA) relevant d'un régime réel d'imposition ;
- la déclaration de résultats n° 2065 des entreprises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 décembre 2018 ou n'ayant pas clos d'exercice en 2018 ;
- la déclaration n° 1330-CVAE.

Les autres déclarations, notamment la déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2018 n° 1329-DEF ainsi que la déclaration de régularisation de TVA n° 3517 (CA 12) des entreprises relevant du régime simplifié et clôturant leur exercice le 31 décembre 2018, doivent être souscrites pour le 3 mai 2019.

Précision Les entreprises soumises à l'IS qui ne clôturent pas leur exercice au 31 décembre doivent déposer leur déclaration de résultats dans les 3 mois suivant cette clôture. Elles bénéficient également d'un délai supplémentaire de 15 jours.

EN BREF

Une étude de l'Institut des politiques publiques montre que les PME payaient en 2015 un impôt sur les sociétés représentant 23,7 % de leurs bénéfices, contre 27,7 % en 2005, tandis que pour les grandes entreprises, ce taux était de 17,8 % en 2015, contre 10 % en 2005 • Avec 4 300 contrats signés en un an, le nouveau dispositif des emplois francs, qui consiste à subventionner des →

FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT D'UNE EURL

Sauf dans l'hypothèse, très rare, où elle est déterminée par les statuts, la rémunération du gérant d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) est fixée par l'associé unique. Et attention, cette rémunération doit être formalisée par une décision, répertoriée dans le registre des décisions, et ce même si l'associé est le gérant (ce qui est très souvent le cas). Car faute de décision, la rémunération du gérant risquerait d'être ultérieurement remise en cause, par exemple par un repreneur de la société. À ce titre, les juges ont rappelé que la rémunération du gérant peut valablement être approuvée *a posteriori*, après que les sommes ont été versées. Ainsi, le procédé qui consiste pour l'associé à prendre, au moment de l'approbation des comptes d'un exercice écoulé, une décision ratifiant la rémunération qu'il s'est octroyée en tant que gérant au cours de cet exercice est parfaitement valable.

CASSATION COMMERCIALE, 9 JANVIER 2019, N° 17-18864



EURL : L'ASSOCIÉ UNIQUE PEUT-IL ÊTRE SALARIÉ ?

L'associé unique d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ne peut pas en être salarié.

C'est ce que la Cour de cassation vient d'affirmer à l'encontre de l'associé d'une EURL, ancien gérant, qui réclamait le paiement de rappels de salaires et de diverses indemnités au titre d'un contrat de travail de directeur administratif et financier qu'il avait conclu avec la société à une époque où il n'en était plus le gérant. Il n'a donc pas eu gain de cause. En effet, pour les juges, puisque cet associé disposait du pouvoir de révoquer le gérant (qui lui avait succédé), il n'était pas placé sous la dépendance de ce dernier et ne se trouvait donc pas dans un lien de subordination à l'égard de la société.

CASSATION SOCIALE, 16 JANVIER 2019, N° 17-12479

GARE AU DÉLAI POUR RÉSILIER UN BAIL COMMERCIAL !

Un commerçant peut, en principe, mettre fin à son bail commercial à l'expiration de chaque période triennale. Ainsi, par exemple, si son bail a été conclu pour une durée de 9 ans ayant débuté le 1^{er} avril 2017 pour se terminer normalement le 31 mars 2026, il pourra y mettre un terme anticipé le 31 mars 2020 ou le 31 mars 2023.

En pratique, le commerçant doit délivrer un congé au bailleur, par acte d'huissier ou par lettre recommandée AR, au moins 6 mois avant la fin de la période triennale en cours. Et attention, si le congé est donné moins de 6 mois avant la fin de cette

période, son effet est repoussé à l'expiration de la période triennale suivante. Le bailleur est alors en droit de réclamer au commerçant le paiement des loyers pendant 3 ans de plus !

CASSATION CIVILE 3^e, 7 FÉVRIER 2019, N° 17-31229

Illustration Cette mésaventure est arrivée à un commerçant dont le bail avait débuté le 19 février 2007 et qui avait donné son congé le 10 septembre 2009 alors que la période triennale expirait le 18 février 2010. Trop tard, donc, puisque le congé aurait dû être envoyé le 18 août 2009 au plus tard.

→ embauches de personnes résidant dans des quartiers défavorisés, est loin de rencontrer le succès escompté • Depuis le mois de janvier dernier, 1,1 million de personnes supplémentaires bénéficient de la prime d'activité, ce qui porte le nombre total de bénéficiaires à 3,9 millions !
• Le taux moyen des crédits immobiliers était seulement de 1,44 % en février dernier, hors assurance (Observatoire Crédit Logement CSA).

RÉSIDENCE SERVICE : INVESTIR EN SECONDE MAIN

Acquérir un bien en résidence service sur un marché secondaire, c'est possible !

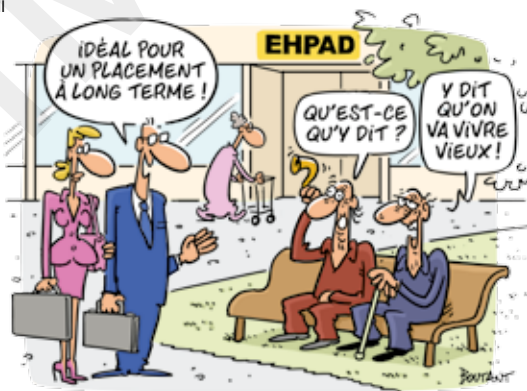
Investir dans une résidence service (logement pour étudiants, touristes ou personnes âgées) est souvent proposé aux épargnants qui souhaitent se constituer des revenus complémentaires. Généralement, ces logements sont vendus neufs. Pourtant, depuis quelques années, un marché secondaire se développe.

LES ATOUTS DU MARCHÉ SECONDAIRE

Acquérir un bien de « seconde main » présente certains avantages. D'une part, le prix d'acquisition est moins élevé (décote de 20 à 30 %) que celui d'un bien acquis sur plan. Ce qui procure, à loyers constants, une rentabilité accrue par rapport au neuf. D'autre part, comme la résidence service est déjà en exploitation, l'investisseur va percevoir des revenus dès l'acquisition. Sans compter qu'il peut bénéficier d'un statut fiscal avantageux. Mais attention, tous les biens ne se valent pas. Il est donc conseillé de se faire accompagner par des professionnels connaissant ce marché particulier. Ces derniers analyseront notamment la qualité du bien et le sérieux de l'exploitant, la viabilité économique du montage et les termes du bail commercial.

Régime micro-BIC

Attention, les loueurs en meublé non professionnels imposables selon le régime micro-BIC (recettes inférieures à 70 000 €) ne peuvent ni constater de déficit ni déduire d'amortissement ou de charges. Leur revenu imposable est déterminé par application aux recettes d'un abattement forfaitaire pour frais de 50 %.



LE STATUT DE LMNP

Acquérir un logement dans une résidence service place l'investisseur sous le statut fiscal de loueur en meublé non professionnel (LMNP). Ce statut lui permet notamment d'imputer les déficits d'exploitation sur les bénéfices industriels et commerciaux non professionnels qu'il réalise au cours de la même année et des 10 années suivantes. En plus, le statut de LMNP rend possible l'amortissement du bien immobilier. Le but étant de pouvoir déduire du résultat de chaque année, mais dans certaines limites, une annuité d'amortissement équivalant à la dépréciation théorique de l'immeuble. Ce régime permet aussi de déduire certaines charges pour leur montant réel (intérêts d'emprunt, frais de gestion...).

DÉFISCALISATION

En investissant dans un bien immobilier de seconde main, le loueur en meublé non professionnel ne peut pas bénéficier du dispositif Censi-Bouvard prévoyant une réduction d'impôt sur le revenu. Ce dispositif s'applique uniquement aux investissements dans le neuf.

QUELQUES OUTILS POUR SE DÉBARRASSER D'UN RANÇONGICIEL

Plusieurs outils mis à disposition par les autorités vous permettent de récupérer vos données rendues inaccessibles par des pirates.

À en croire le dernier baromètre du Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique (sondage OpinionWay pour le Césin), 80 % des entreprises interrogées ont été victimes d'une cyberattaque en 2018. Et sur le podium des attaques subies, les rançongiciels occupent la 3^e place, derrière les arnaques au président et l'hameçonnage (phishing).

UNE PRISE D'OTAGE

Pour rappel, les rançongiciels (ou ransomwares) sont des logiciels malveillants programmés pour rendre inaccessibles, en les cryptant, les données stockées sur la machine (ordinateur, serveur) qu'ils ont contaminée. Pour permettre à leurs victimes de remettre la main sur leurs données, les pirates à l'origine de l'attaque leur réclament alors une rançon. Les rançongiciels, comme beaucoup d'autres logiciels malveillants, s'attrapent, le plus souvent, en cliquant sur la pièce jointe contaminée d'un courriel, sur un lien internet ou en naviguant sur une page Web infectée.

RÉCUPÉRER LES DONNÉES

S'il existe une sauvegarde saine des données prises en otage, elles pourront être récupérées sans difficulté. Dans le cas contraire, il vous faudra tenter de forcer le rançongiciel. Et pour vous y aider, les autorités et les entreprises de lutte contre la cybercriminalité ont créé un site baptisé « No More Ransom » sur lequel sont mis à disposition de petits programmes capables de déchiffrer des données cryptées par une centaine de rançongiciels différents.

Concrètement, il faut d'abord supprimer le rançongiciel de la machine infectée (via un logiciel antivirus), puis se connecter sur le site No More Ransom (www.nomore ransom.org) afin de vérifier qu'un outil de déchiffrement spécifique existe. Si c'est le cas, il ne vous reste plus qu'à le télécharger et à suivre les instructions pour le paramétrer et le lancer.



Les premiers gestes

La première chose à faire en cas d'attaque de rançongiciel est de débrancher la machine infectée pour éviter que d'autres ordinateurs du réseau de l'entreprise ne soient, à leur tour, contaminés par le programme malveillant. Ensuite, il est conseillé de ne surtout pas payer la rançon. D'abord parce que cela ne garantit en rien la libération des informations « prises en otage » et ensuite parce que cela ne fait qu'encourager les hackers à continuer à utiliser les rançongiciels. Enfin, il convient de porter plainte comme pour n'importe quelle autre tentative d'escroquerie.

PRÉVENIR LES RISQUES

Afin de limiter le risque de contamination, il faut mettre à jour ses logiciels de navigation et ses antivirus, éviter d'ouvrir des courriels douteux et de surfer sur des sites peu sûrs.

MIS À JOUR LE 15 MARS 2019

PRINCIPALES COTISATIONS SUR SALAIRE BRUT DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2019			
CHARGES SUR SALAIRE BRUT	BASE (1)	COTISATIONS À LA CHARGE DU SALARIÉ DE L'EMPLOYEUR (2)	
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	—
CSG déductible	(3)	6,80 %	—
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	— (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	—	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	—	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	—	0,30 % (7)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	—	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	—	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	—	4,05 % (8)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	—	0,15 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agric-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agric-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (9)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	—	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10)	totalité de la contribution	—	8,00 %
Versement de transport (11)	totalité	—	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (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) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux majoré de 0,5 point pour les contrats d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

RÉDUCTION DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES 2019 ⁽¹⁾ (CAS GÉNÉRAL)	
COEFFICIENT POUR LES EMPLOYEURS APPLIQUANT UNE COTISATION FNAL DE 0,10 %	
$(0,2809/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}) - 1]^{(2)}$	
$(0,3214/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}) - 1]^{(3)}$	
COEFFICIENT POUR LES EMPLOYEURS APPLIQUANT UNE COTISATION FNAL DE 0,50 %	
$(0,2849/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}) - 1]^{(2)}$	
$(0,3254/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel/rémunération annuelle brute}) - 1]^{(3)}$	

(1) Uniquement pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (2) Ce coefficient prend en compte l'extension de la réduction, au 1^{er} janvier 2019, aux cotisations de retraite complémentaire (taux de droit commun et répartition de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié) et à la contribution d'équilibre général (CEG). (3) Ce coefficient prend en compte l'extension de la réduction, au 1^{er} janvier 2019, aux cotisations de retraite complémentaire, à la CEG et à la cotisation d'assurance chômage. Il concerne notamment les rémunérations versées aux apprentis, les salariés bénéficiaires des ateliers et chantiers d'insertion et des associations intermédiaires et les salariés des entreprises agricoles (article L.722-1, 1^{er} à 4^{ème} du Code rural et de la pêche maritime).

SMIC ET MINIMUM GARANTI ⁽¹⁾	
MARS 2019	
Smic horaire	10,03 €
Minimum garanti	3,62 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

SMIC MENSUEL 2019 ⁽¹⁾		
HORAIRE HEBDO	NB D'HEURES MENSUELLES	SMIC MENSUEL*
35 h ⁽²⁾	151 2/3 h	1 521,22 €
36 h ⁽²⁾	156 h	1 575,55 €
37 h ⁽²⁾	160 1/3 h	1 629,88 €
38 h ⁽²⁾	164 2/3 h	1 684,21 €
39 h ⁽²⁾	169 h	1 738,54 €
40 h ⁽²⁾	173 1/3 h	1 792,87 €
41 h ⁽²⁾	177 2/3 h	1 847,20 €
42 h ⁽²⁾	182 h	1 901,52 €
43 h ⁽²⁾	186 1/3 h	1 955,85 €
44 h ⁽²⁾	190 2/3 h	2 021,04 €

* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comportant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 4^{ème} heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2019	
PÉRIODICITÉ	EN EUROS
Plafond trimestriel	10 131
Plafond mensuel	3 377
Plafond par quinzaine	1 689
Plafond hebdomadaire	779
Plafond journalier	186
Plafond horaire ⁽¹⁾	25

Plafond annuel : 40 524 €.

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

AVANTAGE NOURRITURE 2019	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
1 repas	4,85
2 repas (1 journée)	9,70

FRAIS PROFESSIONNELS 2019	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
Restauration sur le lieu de travail	6,60
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	18,80
Restauration hors entreprise	9,20

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION				
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2012	1617	1666	1648	1639
2013	1646	1637	1612	1615
2014	1648	1621	1627	1625
2015	1632	1614	1608	1629
2016	1615	1622	1 643	1 645
2017	1650	1 664	1 670	1 667
2018	1671	1699	1733	

INDICES ET TAUX D'INTÉRÊT				
ANNÉE 2018/2019	NOV.	DÉC.	JANV.	FÉVR.
Indice BT01	109,7			
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	- 0,369 %	- 0,367 %	- 0,366 %	- 0,368 %
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,3614 %	- 0,3608 %	- 0,3668 %	- 0,3668 %
Indice prix tous ménages	103,45*	103,47*	103,01*	103,06*
Hausse mensuelle	- 0,2 %	0,0 %	- 0,4 %	0,0 %
Hausse 12 derniers mois	+ 1,9 %	+ 1,6 %	+ 1,2 %	+ 1,3 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. * En base 100 année 2015.
Taux de l'intérêt légal au 1^{er} semestre 2019 : 3,40 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,86 % pour tous les autres cas.

COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS	
DATE DE CLÔTURE DE L'EXERCICE	TAUX MAXIMAL DÉDUCTIBLE ⁽¹⁾
28 février 2019	1,44 %
31 janvier 2019	1,46 %
31 décembre 2018	1,47 %
30 novembre 2018	1,51 %
31 octobre 2018	1,52 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

BARÈME KILOMÉTRIQUE MOTOCYCLETTES POUR 2017			
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 0,285 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	1 35	

BARÈME KILOMÉTRIQUE VÉLOMOT			
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 2017.

PROGRESSION DE L'INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION			
ANNÉE	TRIMESTRE	SUR 3 ANS	SUR 1 AN
2018	1 ^{er} trimestre	+ 2,39 %	+ 1,27 %
	2 ^e trimestre	+ 5,27 %	+ 2,10 %
	3 ^e trimestre	+ 6,38 %	+ 3,77 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX				
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2016	108,40 + 0,07 %*	108,40 + 0,02 %*	108,56 + 0,17 %*	108,91 + 0,46 %*
2017	109,46 + 0,98 %*	110,0 + 1,48 %*	110,78 + 2,04 %*	111,33 + 2,22 %*
2018	111,87 + 2,20 %*	112,59 + 2,35 %*	113,45 + 2,41 %*	

* Variation annuelle.

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES				
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2016	108,20 + 0,47 %*	108,41 + 0,51 %*	108,69 + 0,66 %*	108,94 + 0,72 %*
2017	109,41 + 1,12 %*	109,89 + 1,37 %*	110,36 + 1,54 %*	110,88 + 1,78 %*
2018	111,45 + 1,86 %*	112,01 + 1,93 %*	112,74 + 2,16 %*	

* Variation annuelle.

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS				
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.
2016	125,26 + 0,06 %*	125,25 0,0 %*	125,33 + 0,06 %*	125,50 + 0,18 %*
2017	125,90 + 0,51 %*	126,19 + 0,75 %*	126,46 + 0,90 %*	126,82 + 1,05 %*
2018	127,22 + 1,05 %*	127,77 + 1,25 %*	128,45 + 1,57 %*	129,03 + 1,74 %*

* Variation annuelle.

RÉMUNÉRATION DE L'ÉPARGNE RÉGLEMENTÉE		
	TAUX ⁽¹⁾	PLAFOND
Livrets A et bleu	0,75 %	22 950 € ⁽²⁾
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,25 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	0,75 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	1 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,50 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1^{er} août 2016. (2) Pour les personnes physiques.

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOMOBILES POUR 2017			
PUISSANCE	JUSQU'À 5 000 KM	DE 5 001 KM JUSQU'À 20 000 KM	AU-DELÀ DE 20 000 KM
< 5 CV	d x 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
5 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
6 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 244 € + (d x 0,332)	d x 0,382 €
		1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2017.

Attention
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2018 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.



COMMENT BIEN DÉCLARER VOS REVENUS 2018

Au printemps 2019, vous devrez bel et bien déclarer vos revenus de 2018 malgré l'instauration du prélèvement à la source et la fameuse « année blanche ».

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu s'applique depuis le 1^{er} janvier dernier. Vous payez donc désormais l'impôt au fur et à mesure de l'encaissement de vos revenus, sauf pour les revenus exclus de la réforme (dividendes, intérêts, plus-values mobilières...), soit par une retenue à la source, soit par un acompte. Pour autant, la déclaration annuelle des revenus n'est pas supprimée. Ainsi, au printemps 2019, vous devrez remplir votre déclaration des revenus de 2018. Une déclaration qui sera toutefois aménagée en raison de l'année de transition, aussi appelée « année blanche ». En effet, afin d'éviter un double paiement de l'impôt en 2019, une fois sur les revenus de 2018, de façon classique, et une autre fois sur les revenus de 2019, par le prélèvement à la source, le gouvernement a prévu de « gommer » l'imposition des revenus de 2018 grâce à un crédit d'impôt – le crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR). Mais seuls les revenus « non exceptionnels », c'est-à-dire les revenus courants, seront neutralisés. Les revenus exceptionnels et ceux qui sont exclus de la réforme restent imposables. Par conséquent, il vous revient de différencier, cette année, dans votre déclaration, vos revenus courants de vos revenus exceptionnels. Présentation des principales règles et nouveautés à connaître pour mener à bien cette déclaration.

VOS DIFFÉRENTS REVENUS

RÉSULTATS PROFESSIONNELS

Si vous êtes exploitant individuel et que vous relevez d'un régime réel en matière de bénéfices industriels et commerciaux ou de bénéfices non commerciaux, vous devez télédéclarer vos résultats à l'aide du formulaire n° 2031 ou n° 2035 au plus tard le 18 mai 2019 et reporter le bénéfice (ou le déficit) qui y est mentionné sur votre déclaration n° 2042 C-PRO. À ce titre, l'administration va considérer comme exceptionnelle, et donc imposable, la fraction du bénéfice 2018 qui excède le bénéfice le plus élevé des 3 dernières années (2015, 2016 et 2017). Des informations complémentaires qu'il vous faudra indiquer dans votre déclaration si elles ne sont pas préremplies.

RÉMUNÉRATIONS

La rémunération de certains dirigeants de société (président de SAS, gérant de SARL...) est imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Si c'est votre cas, il vous suffit de vérifier le montant normalement porté dans votre déclaration. Sachez toutefois que vous pouvez opter pour la déduction de vos frais réels au lieu de la déduction forfaitaire automatique de 10 %. Vous devez alors préciser le montant de ces frais dans la déclaration.

Là aussi, l'administration va opérer le contrôle pluriannuel sur 2015-2017 pour apprécier le caractère exceptionnel des rémunérations versées aux dirigeants par une société qu'ils contrôlent ou par une société contrôlée par leur famille (conjoint, ascendants, descendants, frères et sœurs). En outre, certains revenus seront considérés comme exceptionnels par nature, car n'étant pas susceptibles d'être recueillis chaque année, comme les indemnités de prise ou de cessation de fonctions de mandataires sociaux et de dirigeants.

INTÉRÊTS ET DIVIDENDES

Pour vérifier le montant, en principe prérempli, des intérêts et dividendes que vous avez perçus, vous pouvez vous reporter aux justificatifs (IFU) transmis par les établissements payeurs. Des sommes qui ont été soumises, pour la première fois, au prélèvement forfaitaire unique (PFU) lors de leur encaissement en 2018, au taux de 12,8 % pour l'impôt sur le revenu et de 17,2 % pour les prélèvements sociaux (soit un taux de 30 %), sauf dispense. Toutefois, vous pouvez opter pour le barème progressif de l'impôt dans votre déclaration. Le prélèvement de 12,8 % précompté viendra alors en déduction de votre impôt. Et vous bénéficierez de l'abattement de 40 % sur vos dividendes. Une option qui peut être intéressante si vous êtes faiblement imposés. Mais l'option étant globale, elle s'appliquera à tous vos revenus financiers et plus-values mobilières. Pour faire le bon choix, une analyse de votre situation fiscale est donc nécessaire.

Déclaration en ligne

À partir de cette année, la déclaration de revenus doit être souscrite en ligne, quel que soit votre revenu fiscal de référence. Une télédéclaration qui n'est pas obligatoire uniquement pour ceux dont le domicile n'est pas équipé d'un accès à internet ou qui résident en « zone blanche ».



IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE

Les contribuables dont la valeur du patrimoine immobilier taxable au 1^{er} janvier 2019 excède 1,3 M€ doivent indiquer le détail et l'estimation des biens composant ce patrimoine sur une annexe n° 2042-IFI à la déclaration de revenus.

PLUS-VALUES MOBILIÈRES

Les plus-values mobilières réalisées à partir de 2018 sont également soumises au PFU de 30 %. Une imposition qui sera calculée à la suite de votre déclaration, sauf si vous optez pour le barème progressif. Un abattement pour durée de détention peut alors s'appliquer à certains titres acquis avant 2018 et conservés pendant au moins 2 ans. Dans les deux cas (PFU ou barème), les dirigeants de PME partant à la retraite peuvent bénéficier d'un abattement fixe de 500 000 €. Pour déclarer le montant de vos plus-values, vous pouvez, là aussi, utiliser les justificatifs remis par l'établissement financier.

REVENUS FONCIERS

Si le total des loyers que vous avez perçus de vos locations non meublées en 2018 n'excède pas 15 000 €, vous relevez du régime micro-foncier et devez mentionner le montant brut de vos recettes sur votre déclaration. Dans les autres cas, vous êtes soumis au régime réel et il vous faut inscrire le détail du calcul de votre revenu net foncier sur l'annexe n° 2044 puis le reporter sur votre déclaration. Ici, l'administration va considérer comme exceptionnels, notamment, les arriérés de loyers de 2017 ou les avances sur les loyers de 2019.

VOS CHARGES DÉDUCTIBLES

Certaines charges supportées en 2018 sont déductibles de votre revenu global (pensions alimentaires, déficits professionnels ou fonciers, versements sur un Perp ou un contrat Madelin...). Cependant, cette année, ces charges ne génèrent pas d'avantage puisque votre impôt est annulé par le CIMR, sauf revenus exceptionnels ou exclus de la réforme. Mais il est important de les mentionner dans votre déclaration car elles vous permettront, dans tous les cas, de diminuer votre taux de prélèvement et/ou le montant de vos acomptes. Sans oublier que des règles anti-abus ont aussi été prévues afin d'éviter, par exemple, un report sur 2019 des versements sur un Perp.

VOS CRÉDITS ET RÉDUCTIONS D'IMPÔT

Vous bénéficierez, lors du calcul de votre imposition en 2019, des crédits et réductions d'impôt liés à vos dépenses engagées en 2018, à condition de les mentionner dans votre déclaration (ou sur une annexe). En effet, l'« année blanche » ne remet pas en cause ces avantages. Ces derniers sont toujours accordés en septembre de l'année qui suit la dépense. Cependant, pour certains dispositifs (frais de garde d'enfants, dons...), un acompte de 60 % a pu vous être versé au 15 janvier.

Vous le constatez, cette année, la souscription de la déclaration des revenus se révèle complexe. Un exercice de style qu'il faut donc bien anticiper. N'hésitez pas à solliciter très tôt le Cabinet !

Plus-values immobilières

Si vous avez vendu un bien immobilier en 2018, l'impôt sur les plus-values immobilières a été prélevé par le notaire au moment de la réalisation de la vente. Toutefois, vous devez reporter leur montant sur une annexe n° 2042 C à votre déclaration de revenus, sauf s'il s'agit d'une plus-value exonérée (vente de la résidence principale, par exemple).



SUITE À LA DÉCLARATION...

Votre déclaration permettra de calculer votre impôt définitif, lequel pourra donner lieu, en fin d'année, à un versement complémentaire ou à une restitution. Elle permettra aussi de mettre à jour votre taux de prélèvement à la source et/ou le montant de vos acomptes, applicables de septembre 2019 à août 2020.

QUIZ RETRAITE

1 L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans.

☐ Vrai ☐ Faux

2 Le montant de la pension de retraite de base dépend, en partie, du nombre de trimestres validés par l'assuré.

☐ Vrai ☐ Faux

3 Seules les périodes d'activité professionnelle donnent lieu à la validation de trimestres de retraite.

☐ Vrai ☐ Faux

4 Un rachat de trimestres peut permettre à l'assuré d'augmenter le montant de sa pension de retraite.

☐ Vrai ☐ Faux

5 Il est impossible de travailler tout en percevant une pension de retraite.

☐ Vrai ☐ Faux

6 Tout travailleur, salarié ou non, doit cotiser pour se constituer des droits à retraite complémentaire.

☐ Vrai ☐ Faux

Résultats

1/ Vrai. Cet âge concerne tous les assurés nés à compter de 1955.
2/ Vrai. Ainsi, les assurés concernés aujourd'hui par la retraite (nés en 1957) doivent avoir validé 166 trimestres pour obtenir une pension de retraite à taux plein (sauf à atteindre 67 ans).
3/ Faux. D'autres périodes peuvent valider des trimestres de retraite : maladie, chômage, service militaire...
4/ Vrai. Par exemple, il est possible de racheter des trimestres correspondant aux années d'études supérieures.
5/ Faux. Les assurés peuvent, sous certaines conditions, recourir au cumul emploi-retraite.
6/ Vrai.

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

Solution

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

Boire un canon

Au **XVI^e siècle**, le canon désignait une unité de mesure qui correspondait environ à 6 centilitres, soit le dosage utilisé à l'époque pour consommer le vin. Du coup, le petit verre dans lequel pouvait être servie cette quantité de vin a été nommé ainsi. L'usage du mot a perduré, même si les verres à vin contiennent aujourd'hui une quantité plus importante que le canon d'origine.

ENTREPRISE ET CULTURE

LIVRE LE TRAVAIL EN FRANCE

L'auteur soulève la question du travail en France, des « Trente Glorieuses » à la présidence Macron, et propose une série de textes essentiels commentés pour tenter de comprendre ce que représente aujourd'hui la valeur travail.

De C. Chevandier, Éditions Belin



CINÉMA VICTOR ET CÉLIA

En quête de liberté et d'indépendance, Victor et Célia décident de créer leur propre salon de coiffure. Mais les deux associés doivent faire front commun pour surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route : la paperasse, la réglementation, les dettes...

De P. Jolivet, avec A. Dupont et A. Belaidi

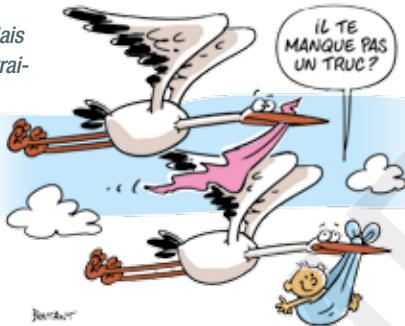
VOL DE MARCHANDISES TRANSPORTÉES

J'ai chargé une société d'assurer le transport de meubles de Rouen, là où est située mon entreprise, à Marseille, chez un client. Or, pendant la nuit, au cours du voyage, alors que le camion était stationné sur un parking, les meubles ont été volés. Puis-je réclamer une indemnisation au transporteur ?

RÉPONSE : oui, bien sûr. Mais cette indemnisation sera vraisemblablement limitée.

En effet, les contrats de transport contiennent généralement une clause qui plafonne la responsabilité du transporteur en cas de vol de la marchandise. Ce n'est que si

le transporteur a commis une faute inexcusable que vous pourrez obtenir la réparation intégrale de votre préjudice. Mais une telle faute est rarement reconnue par les juges. Il faudrait démontrer que l'intéressé était conscient qu'un vol était probable...



COTISATIONS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En lisant le dernier numéro de votre revue, j'ai cru comprendre que la réduction des cotisations dues sur la rémunération des heures supplémentaires ne concerne que les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale. Est-ce le cas ?

RÉPONSE : non. Tous les salariés, quel que soit leur niveau de rémunération, bénéficient de cette réduction. Mais, comme son taux est limité à 11,31 %, seuls ceux dont le salaire brut ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale (3 377 € par mois) ont droit, en principe, à une exonération totale des cotisations de retraite de base et complémentaire. Les salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond n'ont droit qu'à une exonération partielle car ils sont soumis à un taux de cotisation supérieur à 11,31 %.

LES SITES DU MOIS



www.impots.gouv.fr

Les entreprises qui rencontrent des difficultés de paiement de leurs impôts en raison du mouvement des « Gilets jaunes » peuvent bénéficier d'un certain nombre de mesures d'accompagnement. Un espace dédié à ce dispositif a été ouvert sur le site internet de l'administration fiscale.



www.strategie.gouv.fr

Placé auprès du Premier ministre, France Stratégie est un organisme d'études, de prospective et d'évaluation des politiques publiques. Ses travaux font l'objet de nombreuses publications sur son site internet. L'une des dernières en date est un rapport sur l'impact du crédit d'impôt recherche.