

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

FÉVRIER 2019



5 RAISONS DE RECOURIR À L'APPRENTISSAGE

ACTUALITÉ

Les dernières nouveautés de la feuille de paie 2019

SOCIAL

L'épargne salariale encouragée

FISCAL

Zoom sur le contrôle fiscal inopiné

HIGH-TECH

Vendre ses produits grâce à Pinterest

L'actualité sociale, fiscale et juridique de votre entreprise

Échéancier FÉVRIER 2019

5 FÉVRIER

> Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

15 FÉVRIER

- > Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de janvier 2019.
- > Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de janvier 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 (pour un effectif d'au plus 9 salariés) ou sur les salaires de janvier 2019 versés au plus tard le 10 février 2019 (pour un effectif de plus de 9 et de moins de 11 salariés).
- > Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2018 : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés.

25 FÉVRIER

> 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 janvier 2019 versés entre le 11 et le 28 février 2019.

28 FÉVRIER

- > Date limite de réalisation de certaines dépenses déductibles de la taxe d'apprentissage.
- > Formation professionnelle continue : paiement de la contribution unique due sur les rémunérations de 2018.

MINI, VOUS AVEZ DIT MINI ?

La loi de finances pour 2019, votée en fin d'année dernière, nous a réservé une surprise dont les contribuables et leurs conseils se seraient bien passés ! Jusqu'à maintenant, l'administration disposait de l'arme de l'abus de droit, redoutable mais d'application limitée. En effet, ce n'est que lorsqu'elle jugeait que des opérations ou des montages avaient été orchestrés dans le but EXCLUSIF d'éluider ou d'atténuer une ou plusieurs impositions qu'elle pouvait les rejeter et appliquer une pénalité spécifique et automatique de... 80 % ! Mais en complément de ce dispositif, une nouvelle procédure, que les spécialistes dénomment déjà le « mini-abus de droit », vient d'être introduite par la loi de finances, comme le souhaitait depuis de nombreuses années l'administration fiscale. Mini-abus de droit au motif qu'il sanctionne seulement les actes qui ont pour but PRINCIPAL – et non EXCLUSIF – d'éluider ou d'atténuer l'impôt (on imagine déjà les débats d'interprétation entre contribuables et administration !). Mini-abus de droit aussi au motif que la super-pénalité automatique de 80 % ne sera pas encourue par les contribuables dans ce cadre. Ils ne risqueraient que (!) les classiques pénalités de droit commun, pénalités dont il s'avère qu'elles peuvent atteindre un taux de... 80 % elles aussi ! Tout ça pour avoir choisi le chemin fiscal le moins coûteux ? On se frotte les yeux pour y croire et on a hâte d'y voir plus clair et de connaître la portée exacte de cette nouvelle arme à la disposition des contrôleurs !



MIS SOUS PRESSE LE 17 JANVIER 2019
N° 340 • DÉPÔT LÉGAL JANVIER 2019
IMPRIMERIE MAOPRINT

LA FEUILLE DE PAIE, SUITE ET FIN

Voici les derniers changements à connaître pour établir les feuilles de paie en 2019.

De nouvelles informations utiles pour l'établissement de la paie de vos salariés ont été publiées.

LE NOUVEAU SMIC CONFIRMÉ

Au 1^{er} janvier 2019, le taux horaire brut du Smic a été revalorisé de 1,5 % pour s'établir à 10,03 €, contre 9,88 € en 2018. Quant au Smic mensuel brut, il progresse de 22,75 € et passe donc de 1 498,47 € en 2018 à 1 521,22 € en 2019, pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES PLUS GÉNÉREUSE !

Les employeurs bénéficient d'une réduction des cotisations patronales dues sur les rémunérations de leurs salariés inférieures à 1,6 Smic, soit, en 2019, à 29 207,36 € par an.

Un allègement qui, depuis le 1^{er} janvier 2019, est plus généreux dans la mesure où il a été étendu aux parts patronales de la cotisation de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco et de la contribution d'équilibre général. Sachant qu'au 1^{er} octobre 2019, la contribution d'assurance chômage entrera, elle aussi, dans son champ d'application.

Toutefois, certains employeurs ont droit dès maintenant à la version la plus favorable de la réduction générale des cotisations. En effet, pour eux, l'inclusion de la contribution d'assurance chômage s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019. Sont concernés la plupart des employeurs agricoles (exploitations de culture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles, travaux forestiers, établissements de conchyliculture et de pisciculture...) ainsi que les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les contrats de travail n'ouvrant pas droit à l'exonération spécifique à l'outre-mer.

Ainsi, par exemple, pour un salarié gagnant 22 800 € brut par an, une entreprise de moins de 20 salariés qui, au 1^{er} janvier 2019, bénéficie de la réduction générale étendue à la cotisation de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco, à la contribution d'équilibre général et à la contribution d'assurance chômage a droit à une réduction de cotisations de 3 431,40 €.



Des exonérations supprimées

Les exonérations spécifiques de cotisations patronales attachées aux contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus ainsi qu'aux contrats d'apprentissage ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019. Depuis cette date, ces contrats bénéficient de la réduction générale des cotisations patronales dans sa version complète (incluant les cotisations Agirc-Arrco, la contribution d'équilibre général et la contribution d'assurance chômage), celle-ci étant plus favorable que les exonérations antérieures.

LE MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti, qui intéresse particulièrement le secteur des hôtels-cafés-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture, s'élève à 3,62 € en 2019.

QUEL CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES INDÉPENDANTES ?

Dans le cadre d'un congé de maternité, les travailleuses indépendantes perçoivent deux prestations : une allocation de repos maternel et une indemnité forfaitaire journalière. Jusqu'alors, la première était versée sans condition d'arrêt de travail alors que la seconde nécessitait une interruption d'activité d'au moins 44 jours. Aujourd'hui, ces deux prestations impliquent un arrêt d'activité durant une période minimale de 56 jours. De plus, à condition d'en faire la demande à leur organisme de recouvrement, les travailleuses indépendantes bénéficient désormais, durant leur congé de maternité, du report du paiement de leurs cotisations sociales. Le versement de ces cotisations pouvant ensuite être échelonné sur une période de 12 mois.

ART. 71 ET 73, LOI N° 2018-1203 DU 22 DÉCEMBRE 2018, JO DU 23



UNE DSI 100 % DÉMATÉRIALISÉE

Chaque année, les travailleurs indépendants doivent déclarer leur revenu à l'administration. Jusqu'alors, ceux qui ne gagnaient pas plus de 10 % du plafond annuel de la Sécurité sociale pouvaient déposer leur déclaration sociale des indépendants (DSI) au format papier et régler leurs cotisations sociales par chèque bancaire. Ce n'est plus le cas aujourd'hui ! Tous les travailleurs indépendants doivent transmettre leur DSI via Internet et payer leurs cotisations par télépaiement, virement bancaire ou prélèvement automatique, sous peine de régler une majoration de 0,20 % des sommes déclarées ou payées autrement.

ART. 18, LOI N° 2018-1203 DU 22 DÉCEMBRE 2018, JO DU 23

SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS 2019

Les créanciers de vos salariés peuvent engager une procédure leur permettant de saisir directement entre vos mains une partie du salaire que vous leur versez. Le tableau ci-dessous indique la fraction du salaire qui peut être saisie depuis le 1^{er} janvier 2019.

BARÈME 2019 DES FRACTIONS DE SALAIRES SAISSIBLES			
TRANCHE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION ⁽¹⁾ (SANS PERSONNE À CHARGE) ⁽³⁾	TRANCHE MENSUELLE DE RÉMUNÉRATION ⁽²⁾ (SANS PERSONNE À CHARGE) ⁽³⁾	QUOTITÉ SAISSIBLE	FRACTION MENSUELLE SAISSIBLE CUMULÉE ⁽²⁾
jusqu'à 3 760 €	jusqu'à 319,17 €	1/20	15,96 €
> 3 760 € et ≤ 7 340 €	> 319,17 € et ≤ 623,33 €	1/10	46,37 €
> 7 340 € et ≤ 10 940 €	> 623,33 € et ≤ 929,17 €	1/5	107,54 €
> 10 940 € et ≤ 14 530 €	> 929,17 € et ≤ 1 233,33 €	1/4	183,58 €
> 14 530 € et ≤ 18 110 €	> 1 233,33 € et ≤ 1 537,50 €	1/3	284,97 €
> 18 110 € et ≤ 21 760 €	> 1 537,50 € et ≤ 1 847,50 €	2/3	491,64 €
au-delà de 21 760 €	au-delà de 1 847,50 €	en totalité	491,64 € + totalité au-delà de 1 847,50 €

(1) Décret n° 2018-1156 du 14 décembre 2018, JO du 16. (2) Calculée par nos soins. (3) Chaque tranche annuelle est majorée de 1 470 € par personne à la charge du débiteur (enfants à charge, conjoint ou concubin et ascendants dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA), et chaque tranche mensuelle de 122,50 €.

Attention Il doit être laissé au salarié saisi une somme au moins égale au revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule sans correctif pour charges de famille, soit 550,93 € par mois depuis le 1^{er} avril 2018.

EN BREF

Avec 33,3 %, la France est l'un des pays au monde où le taux d'impôt sur les sociétés est le plus élevé (étude de l'OCDE) • Grâce à des rentrées fiscales meilleures que prévu, le déficit de l'État s'est établi à 76,1 Mds€ en 2018 alors que le gouvernement tablait initialement sur 85,7 Mds€ • Compte tenu des mesures d'urgence économiques et sociales votées à la fin de l'année →

LE RECOURS À L'ÉPARGNE SALARIALE EST ENCOURAGÉ

Les primes d'intéressement ou de participation versées aux salariés et les abondements de l'employeur sur un plan d'épargne salariale sont soumis à un prélèvement, le forfait social, qui est entièrement à la charge de l'employeur et dont le taux est fixé, en principe, à 20 % de ces sommes. Jusqu'alors, les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place la participation ou l'intéressement pour la première fois, ou qui n'en avaient pas eu depuis 5 ans, avaient droit à un taux réduit à 8 % pendant 6 ans.

Les pouvoirs publics, qui souhaitent favoriser la mise en place de l'épargne salariale, viennent de supprimer totalement le forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les versements issus de la participation et de l'intéressement ainsi que les abondements de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ne sont donc plus soumis au forfait social depuis le 1^{er} janvier 2019.

ART. 16, LOI N° 2018-1203 DU 22 DÉCEMBRE 2018, JO DU 23



UN CDD NON SIGNÉ VAUT CDI !

Tout contrat à durée déterminée (CDD) doit nécessairement être établi par écrit. Ce qui implique qu'il soit signé par le salarié et par l'employeur. Une formalité que les juges ne prennent pas à la légère, comme en témoigne une affaire récente.

En l'occurrence, une salariée, qui avait été recrutée au moyen de plusieurs CDD, avait saisi la justice pour demander leur requalification en contrat à durée indéterminée (CDI). Elle invoquait principalement le fait que les contrats de travail n'avaient pas été signés par son employeur. Et en effet, la Cour de cassation a estimé qu'à défaut de signature de l'employeur, les CDD n'avaient pas été conclus par écrit et devaient donc être requalifiés en CDI à compter de la date de conclusion du premier CDD irrégulier.

CASSATION SOCIALE, 14 NOVEMBRE 2018, N° 16-19038

DE NOUVEAUX RESCRITS POUR LES EMPLOYEURS

Les employeurs peuvent à présent interroger la Direccte pour connaître sa position sur les catégories de personnes à inclure dans l'effectif de l'entreprise servant de base de calcul au quota de stagiaires pouvant être accueillis ou sur l'obligation de demander une carte professionnelle BTP pour leurs salariés. Dans les deux cas, cette demande de rescrit peut être accompagnée d'un projet dans lequel l'employeur prend position, selon l'objet de la demande, soit sur les catégories de personnes à retenir dans l'effectif, soit sur l'obligation de de-

mander une carte BTP. En l'absence de réponse de la Direccte dans les 3 mois, la proposition de prise de position de l'employeur est réputée adoptée et s'impose, pour l'avenir, à l'administration.

DÉCRET N° 2018-1227 DU 24 DÉCEMBRE 2018, JO DU 26

À savoir Désormais, les employeurs peuvent également s'assurer de la conformité de leur règlement intérieur auprès de l'inspecteur du travail et interroger Pôle emploi sur l'affiliation à l'assurance chômage des mandataires sociaux.

→ dernière, les comptes de la Sécurité sociale ne seront pas à l'équilibre en 2019 mais devraient afficher un déficit de 2,5 Mds€ (prévisions du gouvernement) • Selon la Dares, le volume des heures supplémentaires effectuées par les salariés français est passé de 5,2 heures au 3^e trimestre 2002 à 10,6 heures au 3^e trimestre 2018 • Près de 700 000 entreprises ont été créées en 2018, un record selon l'Insee.

FAITES SIGNER VOS DEVIS !

Lorsqu'un client fait appel à vos services, il est primordial que vous lui fassiez signer un document (devis, bon de commande...) attestant de son accord sur la nature et le prix de la prestation. À défaut, il pourrait prétendre qu'il ne vous a pas donné son consentement et refuser de payer la facture.

Cette mésaventure est arrivée à un artisan qui avait réalisé des travaux de démolition et de construction d'un pilier de portail chez un particulier sans avoir pris soin de lui faire signer le devis. Prétendant qu'il n'avait pas consenti à la réalisation des travaux, ce dernier avait refusé de régler la facture. Par chance, l'artisan est toutefois parvenu à se faire payer, les juges ayant constaté que le client avait fait poser un nouveau portail prenant appui sur le pilier. Et qu'il avait donc accepté les travaux sans équivoque !

CASSATION CIVILE 3^e, 4 OCTOBRE 2018, N° 17-24287



TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL 1^{ER} SEMESTRE 2019

Pour le premier semestre 2019, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- 3,40 % pour les créances dues aux personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels ;

- 0,86 % pour les créances dues aux professionnels.

Rappelons que ce taux, actualisé chaque semestre, sert notamment à déterminer le taux minimal des pénalités que les entreprises doivent prévoir dans leurs conditions générales de vente en cas de retard de paiement d'une facture par un client professionnel. Ce dernier taux ne pouvant pas être inférieur à trois fois le taux de l'intérêt légal, soit à 2,58 % pour le premier semestre 2019.

ARRÊTÉ DU 21 DÉCEMBRE 2018, JO DU 30

RETRAIT D'ESPÈCES CHEZ UN COMMERÇANT : 60 € MAXIMUM

Les commerçants sont désormais autorisés à rendre de l'argent liquide aux clients qui paient leurs achats par carte bancaire et qui leur demandent, à cette occasion, à être débités d'un montant plus élevé que le prix des biens ou des services achetés. Ainsi, par exemple, lorsqu'un consommateur achète des produits pour un montant de 40 €, il peut demander au commerçant de débiter 60 € sur sa carte bancaire et de lui rendre 20 € en liquide.

Dénommée « cashback », cette opération ne peut avoir lieu que pour un montant minimal d'achat qui vient d'être fixé à 1 €. Quant au montant maximal d'argent liquide pouvant être rendu, il a été fixé à 60 €.

Et attention, le commerçant qui fournirait des espèces pour un montant supérieur à ce plafond ou lors d'un paiement par chèque commettrait une infraction passible d'une amende de 1 500 € (7 500 € s'il s'agit d'une société).

DÉCRET N° 2018-1224 DU 24 DÉCEMBRE 2018, JO DU 26

Rappel Les commerçants n'ont pas l'obligation de proposer ce service et peuvent même le refuser. En pratique, c'est le client qui, avant de payer, doit demander au commerçant s'il accepte le cashback.

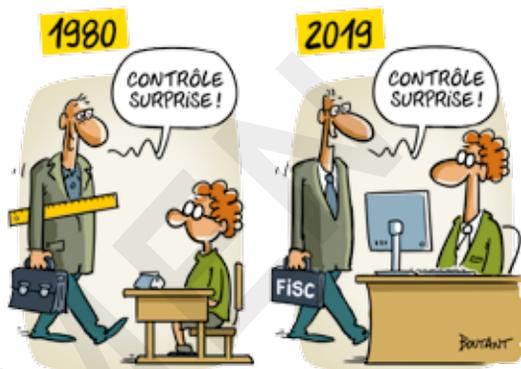
EN BREF

Le gouverneur de la Banque de France estime que les mesures d'urgence décidées pour tenter d'apaiser la contestation des « Gilets jaunes » auront un impact positif sur la croissance en 2019, à hauteur de 0,1 à 0,2 point • 66 % des Français sont favorables au projet du gouvernement d'instaurer un système universel de retraite par points (sondage Elabe) • Fin 2017, la fonction publique française →

LE CONTRÔLE FISCAL INOPINÉ

L'administration fiscale peut diligenter un contrôle « surprise » dans l'entreprise.

Bien souvent, le contrôle fiscal d'une entreprise prend la forme d'une vérification de comptabilité. Dans ce cas, l'administration procède à des investigations dans les locaux de l'entreprise. Cette dernière devant être informée, au moins 2 jours à l'avance, de la date de début de l'intervention sur place par l'envoi d'un avis de vérification. Mais si l'administration craint que des éléments puissent disparaître à la suite de la réception de cet avis, elle peut se déplacer dans les locaux de l'entreprise sans l'avoir avertie au préalable.



DES CONSTATATIONS MATÉRIELLES

Le contrôle fiscal inopiné se limite à de simples constatations matérielles. Le vérificateur peut recenser les moyens immobiliers, mobiliers et humains mis en œuvre dans l'entreprise et exiger la présentation des documents comptables. En revanche, à ce stade, il ne peut en aucun cas analyser le contenu de ces documents.

En présence d'une comptabilité informatisée, l'agent du fisc peut également prendre copie du fichier des écritures comptables (FEC). Et attention, seul ce fichier peut être sauvegardé. Ainsi, même avec l'accord du chef d'entreprise, le vérificateur ne peut pas copier l'intégralité des disques durs.

LES MODALITÉS D'EXERCICE DU CONTRÔLE

Dès le début des opérations, un avis de vérification et la charte du contribuable vérifié sont remis en main propre au chef d'entreprise. Le vérificateur intervient normalement dans le principal établissement, au siège social ou à la direction effective de l'entreprise contrôlée. Mais il a aussi la possibilité de se déplacer dans tous les locaux professionnels au sein desquels il peut effectuer des constatations. Par contre, le contrôle ne peut pas se dérouler dans des lieux privés tels que le domicile du chef d'entreprise.

À l'issue de l'intervention, un état est dressé par le vérificateur, avec le chef d'entreprise. Ce document précise notamment les constatations réalisées.

Et après le contrôle ?

Si, quelquefois, aucune suite n'est donnée à un contrôle fiscal inopiné, le plus souvent, il se poursuit par une vérification de comptabilité. L'agent du fisc procède alors à l'examen critique des documents comptables. Cette vérification de comptabilité ne peut toutefois commencer qu'après un délai raisonnable (2 jours minimum) laissant le temps au chef d'entreprise de s'organiser pour se faire assister.

SOYEZ COOPÉRATIF !

Si vous vous opposez, même partiellement, au bon déroulement d'un contrôle inopiné, vous courez le risque d'une taxation d'office et donc une majoration de 100 % des rappels d'impôts. Par conséquent, veillez à adopter une attitude coopérative.

→ employait 5,66 millions de salariés, soit 4 800 de moins qu'en 2016 (Insee) • Les rendements des fonds en euros de l'assurance-vie devraient tomber à 1,60 % en moyenne en 2018 (estimation Good Value for Money) • 1 Français sur 2 pense que le gouvernement tiendra compte au moins partiellement des avis qui seront émis lors du grand débat national organisé suite au mouvement des « Gilets jaunes » (sondage Harris Interactive).

LORSQU'UN GÉNÉALOGISTE VOUS CONTACTE...

Zoom sur le rôle d'un généalogiste lors d'une ouverture de succession.

Dans le cadre d'une succession, le notaire peut avoir à rechercher les héritiers du défunt. Une tâche qui, pour de nombreuses raisons (absence d'héritiers connus, rupture des liens entre les familles...), peut se révéler compliquée. Lorsque ses recherches n'aboutissent pas, il peut faire appel à un généalogiste.

L'INTERVENTION D'UN GÉNÉALOGISTE

Après avoir été mandaté par un notaire, le généalogiste a pour mission soit d'identifier d'éventuels héritiers dont l'existence n'est pas connue, soit de localiser des héritiers déjà recensés. Pour ce faire, il va entreprendre une véritable enquête et récolter des informations en consultant notamment les registres d'état civil, les listes électorales, les recensements et les archives ou en recueillant des témoignages. Lorsque les héritiers sont identifiés, le généalogiste entre en contact avec eux et leur demande de signer un contrat de révélation. Ce contrat stipule que le bénéficiaire de la succession s'engage à supporter le coût de la prestation du généalogiste. Une fois la prestation réglée, ce dernier révèle l'identité du défunt.

LE COÛT DE LA PRESTATION

En contrepartie de la révélation, l'héritier doit rémunérer le généalogiste. Cette rémunération correspond à un pourcentage (40 % le plus souvent) appliqué sur la part nette d'héritage recueillie par l'héritier retrouvé, c'est-à-dire après paiement des droits de succession et de tous les frais relatifs à la liquidation de celle-ci.

Étant précisé que ce pourcentage, fixé librement par le généalogiste, varie notamment selon le degré de parenté entre le défunt et l'héritier, le montant de l'actif et les frais liés aux recherches. Sachez toutefois que si ces frais vous semblent élevés au regard des prestations que le généalogiste a pu fournir, vous pouvez tenter de négocier le pourcentage demandé.

Gare aux arnaques !

Suite à des tentatives régulières d'escroquerie, la profession rappelle qu'un généalogiste, intervenant sur mandat d'un notaire, ne demande jamais d'honoraires sous forme d'avance dans le cadre d'un contrat de révélation de succession. Avant une entrée en relation, elle encourage donc les particuliers, notamment à vérifier si le généalogiste est membre d'un syndicat affilié ou titulaire d'une carte professionnelle.



QUELQUES CHIFFRES

Répartis dans 150 cabinets (comprenant 1 000 collaborateurs), les généalogistes successoraux professionnels identifient, sur 500 000 décès recensés chaque année, pas moins de 150 000 héritiers, et leur restituent 1 milliard d'euros.

VENDRE SES PRODUITS GRÂCE À PINTEREST

Le réseau social de partage d'images est de plus en plus utilisé par les entreprises.

Créé il y a 10 ans, Pinterest réunit aujourd'hui quelque 250 millions d'utilisateurs actifs dans le monde qui, régulièrement, viennent sur cette plate-forme atypique trouver et « épingler » des images en rapport avec leurs centres d'intérêt. Zoom sur cet outil que ses créateurs définissent non comme un réseau social mais comme un « moteur de recherche d'inspiration ».



TROUVER DES IDÉES

Les gens n'utilisent pas Pinterest pour entretenir leur réseau d'amis ou de contacts professionnels mais pour trouver des idées. C'est la raison pour laquelle, parmi les thèmes les plus recherchés, se trouvent la décoration, les conseils beauté, les voyages ou encore les recettes de cuisine. Concrètement, une fois inscrit, chacun peut effectuer des recherches dont les résultats sont des images et « épingler » celles qui lui plaisent dans des espaces thématiques qu'il aura créés. Appelés « tableaux », ces espaces sont librement consultables par les autres utilisateurs du réseau.

75 % DES IMAGES MISES EN LIGNE PAR DES PROFESSIONNELS

Tous les membres de Pinterest ont la possibilité de mettre en ligne des images, les particuliers comme les entreprises. Et à en croire les dirigeants de Pinterest, ce sont les titulaires d'un compte professionnel qui sont à l'origine de 75 % des contenus disponibles sur le réseau. Pourquoi ? Simplement parce que chacune des images intègre potentiellement un lien pointant vers le site de son éditeur. Les entreprises peuvent ainsi présenter leurs produits via de très belles photos et permettre aux personnes qui les découvrent sur Pinterest de venir les acheter sur leur site en un clic. Pour les y inciter, un descriptif peut être ajouté à l'image (matière, disponibilité, prix...). En outre, les utilisateurs du réseau ont la possibilité, en cliquant sur l'image, de la commenter ou de poser une question à celui qui l'a mise en ligne.

Créer un compte professionnel

Transformer un compte Pinterest classique en compte professionnel est possible. Il suffit de cliquer sur la rubrique menu (symbolisée par 3 points). On accède alors à un module de statistiques très complet (nombre d'enregistrements, de clics, de vues...), mais également au module visant à lancer des campagnes publicitaires en créant des images qui, en tenant compte du ciblage choisi (mots clés, zone géographique...), vont être mises en avant sur le réseau.

ET LES SERVICES ?

Des prestataires de services sont également présents sur Pinterest. On y trouve des architectes, des coiffeurs, des tatoueurs... et bien d'autres professionnels dont les services peuvent être présentés en image.

MIS À JOUR LE 17 JANVIER 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 ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FNAL DE 0,10 %	
$(0,2809/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ (2)	
$(0,3214/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ (3)	
COEFFICIENT POUR LES ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FNAL DE 0,50 %	
$(0,2849/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ (2)	
$(0,3254/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ (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^e du Code rural et de la pêche maritime).

SMIC ET MINIMUM GARANTI (1)	
JANVIER 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^e 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	

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 %

INDICES ET TAUX D'INTÉRÊT

ANNÉE 2018	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.
Indice BT01	109,5	109,7		
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	- 0,371 %	- 0,370 %	- 0,369 %	- 0,367 %
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,3609 %	- 0,3662 %	- 0,3614 %	- 0,3608 %
Indice prix tous ménages	103,56*	103,67*	103,45*	103,47*
Hausse mensuelle	- 0,2 %	+ 0,1 %	- 0,2 %	0,0 %
Hausse 12 derniers mois	+ 2,2 %	+ 2,2 %	+ 1,9 %	+ 1,6 %

(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⁾
31 mars 2019	1,44 %
28 février 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 €	135	

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

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.

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 %*
	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 %*
	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 %*
	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 Codev)	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 1 000 KM	DE 1 001 KM	
			JUSQU'À 20 000 KM	AU-DELÀ DE 20 000 KM
3 CV	d x 0,493 €	824 € + (d x 0,245)	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 2017.



5 RAISONS DE RECOURIR À L'APPRENTISSAGE

Plus simple et plus flexible, l'apprentissage est devenu plus attractif pour les employeurs.

La récente loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément remanié la formation en alternance afin d'en faire un outil efficace au service de l'insertion professionnelle.

Et les pouvoirs publics ont tout particulièrement misé sur l'apprentissage qui, selon eux, « constitue une voie d'excellence pour les jeunes et les entreprises ». Aussi de nombreuses mesures ont-elles vu le jour pour rendre ce dispositif plus simple et donc plus attractif aux yeux des employeurs. Passage en revue des nouveaux atouts du contrat d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier 2019.

UNE ENTRÉE EN APPRENTISSAGE FACILITÉE

L'apprentissage touche désormais un public plus large. En effet, la limite d'âge pour bénéficier de ce dispositif est passée de 25 à 29 ans révolus (moins de 30 ans). Ce changement est le résultat d'une expérimentation concluante, menée dans plusieurs régions, qui avait permis la signature de plus de 1 750 contrats avec des jeunes âgés de 26 à 30 ans.

Autre assouplissement, la durée minimale du contrat d'apprentissage conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée, a été abaissée à 6 mois (contre un an auparavant).

En outre, la durée du contrat est aujourd'hui plus flexible puisqu'elle peut être inférieure à la durée du cycle de formation suivie par l'apprenti, compte tenu de son niveau initial de compétences ou de celles qu'il a acquises, par exemple, à l'occasion d'un service civique ou d'un volontariat militaire.

Enfin, si l'apprenti doit toujours être accompagné d'un maître d'apprentissage lors de sa formation en entreprise, les conditions permettant de remplir cette mission sont aujourd'hui moins contraignantes. En effet, en l'absence de convention ou d'accord collectif de branche en la matière, le maître d'apprentissage, titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, doit justifier d'un an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée, au lieu de 2 ans précédemment. Et s'il ne possède ni diplôme ni titre, il doit avoir acquis 2 ans de pratique professionnelle (contre 3 ans auparavant). Des critères qui permettent donc à l'employeur de désigner plus facilement un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise.

UN TEMPS DE TRAVAIL AMÉNAGÉ

En principe, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour ni plus de 35 heures par semaine. Il est toutefois possible, pour les contrats conclus à compter de 2019, d'allonger ces durées maximales de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics ainsi que pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. L'organisation collective de travail doit justifier cet allongement et l'apprenti doit alors bénéficier, en contrepartie, de périodes de repos au moins équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée de travail journalière de 8 heures.

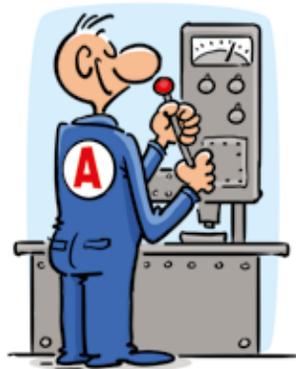
UNE AIDE FINANCIÈRE UNIQUE POUR L'EMPLOYEUR

Les différentes aides auparavant accordées aux employeurs recourant à l'apprentissage (prime pour les entreprises de moins de 11 salariés, aide TPE jeunes apprentis, crédit d'impôt apprentissage...) ont été supprimées au profit d'une aide forfaitaire unique. Un dispositif plus simple et plus lisible qui permet à l'employeur de connaître exactement, en amont, le montant de l'aide qui lui sera attribuée et donc le coût réel du contrat d'apprentissage. Précisons que cette aide s'applique seulement aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 et visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au plus au baccalauréat.

Le montant maximal de l'aide unique s'élève à 4 125 € pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, à 2 000 €

Visite d'information et de prévention

Pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite d'information et de prévention à laquelle est soumis l'apprenti pourra être effectuée par un médecin exerçant dans le secteur ambulatoire (médecin traitant de l'apprenti, par exemple). Ceci supposera néanmoins que le service de santé au travail ait informé l'employeur de l'impossibilité de réaliser lui-même cette visite dans le délai imparti (ou n'ait pas répondu à la demande d'organisation de la visite émanant de l'employeur).



DÉPÔT DU CONTRAT

À partir de 2020, le contrat d'apprentissage devra simplement être déposé auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur (organisme remplaçant l'OPCA). Il n'aura plus à être enregistré auprès d'une chambre consulaire (la CCI, notamment).

pour la deuxième année et à 1 200 € pour la troisième. Et lorsque le contrat est amené à se prolonger (échec de l'apprenti à son examen, notamment), l'aide est réglée pendant une année supplémentaire, à hauteur de 1 200 €. Sachant que le versement de l'aide intervient chaque mois avant le paiement de la rémunération de l'apprenti. Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019, les anciennes aides accordées aux employeurs continuent d'être versées jusqu'à leur terme.

UNE EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES À LA CLÉ

Le dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales qui s'appliquait spécifiquement aux contrats d'apprentissage a été supprimé au 1^{er} janvier 2019. Les employeurs d'apprentis bénéficient désormais, comme pour les autres salariés, de la réduction générale de cotisations patronales, jugée plus avantageuse puisqu'elle s'étend maintenant aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage. Les cotisations restant dues par l'employeur étant, en outre, calculées sur le montant réel de la rémunération de l'apprenti et non plus sur une assiette forfaitaire.

Les apprentis, eux, ont toujours droit à une exonération totale de cotisations sociales, mais uniquement sur la part de la rémunération n'excédant pas 79 % du Smic, soit 1 201,76 € en 2019. Étant précisé qu'ils demeurent totalement exonérés de CSG et de CRDS.

UNE RUPTURE DE CONTRAT SIMPLIFIÉE

Durant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, employeur et apprenti sont libres de mettre un terme au contrat d'apprentissage. Passé ce délai, sauf accord entre les deux parties, la rupture du contrat nécessite la mise en œuvre de procédures particulières. Des procédures qui ont été assouplies pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, l'employeur qui souhaite mettre un terme au contrat, en raison d'un cas de force majeure, d'une faute grave de l'apprenti ou de son inaptitude constatée par le médecin du travail, n'est plus tenu de demander sa résiliation au conseil de prud'hommes. Il peut directement engager une procédure de licenciement pour motif personnel (en respectant, le cas échéant, la procédure disciplinaire). Sachant que, dorénavant, l'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation des apprentis constitue aussi une cause réelle et sérieuse de licenciement.

De même, l'apprenti a désormais le droit de démissionner. Pour ce faire, il doit, au préalable, saisir le médiateur consulaire (la CCI, notamment) puis, au moins 5 jours après, en informer son employeur. Un délai minimal de 7 jours calendaires devant s'écouler entre l'information de l'employeur et la rupture du contrat d'apprentissage.

Travail dans les débits de boissons

Les employeurs des débits de boissons à consommer sur place qui souhaitent recruter un apprenti mineur et l'affecter au service en salle, à la réception ou encore à la cuisine ne sont plus tenus de demander un agrément auprès de la Direccte. Cette demande demeure obligatoire seulement lorsque l'apprenti est employé au service du bar.



UNE RÉMUNÉRATION EN HAUSSE

Fixée en pourcentage du Smic, la rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans est revalorisée pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Elle s'élève, par exemple, à 27 % du Smic (contre 25 %) pour un apprenti âgé de 16 ans en première année de formation (soit, en 2019, à 410,73 € par mois pour 35 h par semaine).

QUIZ RÉFÉRENDUM

1 Le recours au référendum n'est possible que pour ratifier un traité international ou européen ou pour réviser la constitution.

Vrai Faux

2 Un référendum ne peut être organisé qu'au niveau national.

Vrai Faux

3 La décision d'organiser un référendum au niveau national appartient au président de la République.

Vrai Faux

4 Réclamé par certains, le référendum d'initiative citoyen ne (ou populaire) existe déjà en France.

Vrai Faux

5 Tous les présidents de la V^e République ont fait usage du référendum.

Vrai Faux

6 Le dernier référendum national organisé en France date de 2005.

Vrai Faux

Résultats

1/ Faux. Le référendum peut également être utilisé pour adopter une question portant notamment sur une question économique et sociale.
 2/ Faux. Il peut être organisé au niveau local pour approuver un projet envisagé par une collectivité territoriale.
 3/ Vrai.
 4/ Faux. Il existe néanmoins un référendum d'initiative partagée (1/5 des parlementaires soutenus par 1/10 des électeurs), qui n'a jamais été utilisé.
 5/ Faux. Valéry Giscard d'Estaing, Nicolas Sarkozy et François Hollande n'y ont pas eu recours.
 6/ Vrai. Il portait sur la constitution européenne, le « non » l'ayant emporté.

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

Solution

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

Avoir maille à partir

Frappée au XI^e siècle, la maille était une pièce de monnaie française qui valait un demi-denier. Comme il n'existait pas de pièce ayant un montant inférieur, il était impossible de la partager (du latin partire) ; ce qui, lorsque deux personnes se la disputaient, ne manquait pas de créer un conflit. « Avoir maille à partir » avec quelqu'un n'aurait donc rien de bon.

ENTREPRISE ET CULTURE

LIVRE S'INSPIRER DES START-UP À SUCCÈS

À partir d'entretiens exclusifs avec leurs dirigeants, l'auteur retrace le parcours de grandes start-up comme Airbnb, DateMySchool et Waze et analyse leurs stratégies les plus originales. Une source d'inspiration pour tous les entrepreneurs.

De A. Tsagliotis, Éditions Dunod



CINÉMA JUSQU'ICI TOUT VA BIEN

Après un contrôle fiscal houleux, Fred Bartel se voit contraint de délocaliser son agence de communication parisienne branchée à La Courneuve. Un nouvel environnement que l'équipe de Fred doit s'approprier en mettant fin à certaines idées préconçues...

De M. Hamidi, avec G. Lellouche et M. Bentalha

FACTURE IMPAYÉE PAR UN CLIENT EN FAILLITE

Un client s'est bien gardé de m'informer de la procédure de redressement judiciaire dont il fait l'objet. Du coup, je n'ai pas pu déclarer, dans le cadre de cette procédure, l'existence d'une facture impayée. Puis-je agir en justice contre lui pour en obtenir le règlement ?

RÉPONSE : non. *Lorsqu'une entreprise est placée en redressement judiciaire, ses créanciers ne peuvent plus agir individuellement contre elle pour obtenir le paiement d'une créance née avant l'ouverture du redressement. Et ce, même si cette entreprise a eu un comportement frauduleux en n'informant pas sciemment ses créanciers de sa mise en redressement judiciaire. Vous auriez dû déclarer cette créance dans les 2 mois à compter de l'ouverture du redressement judiciaire. Mais compte tenu des circonstances, vous pouvez demander au juge-commissaire qu'il vous autorise à déclarer votre créance hors délai.*



SUPPRESSION DU CICE

Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019. Mon entreprise va-t-elle perdre ses créances ?

RÉPONSE : non. *La fin du CICE en 2019 n'a pas pour effet de supprimer l'avantage fiscal calculé sur les rémunérations versées antérieurement. En particulier, le CICE relatif à l'année 2018 peut servir au paiement de l'impôt sur les bénéfices en 2019. Et en cas d'excédent, la créance pourra encore s'imputer sur l'impôt à acquitter en 2020, 2021 et 2022, voire donner lieu à un remboursement. En outre, le CICE étant remplacé, dès 2019, par un allègement de cotisations sociales patronales, les entreprises bénéficieront, en 2019, à la fois de cette baisse de charges sociales et du CICE 2018.*

LES SITES DU MOIS



www.economie.gouv.fr/dae/guichet-unique-achats-letat

Ouvert par la direction des Achats de l'État (DAE), le Guichet unique achats de l'État a pour objet de faciliter la mise en contact entre les entreprises et les acheteurs de l'État dans les ministères, les plateformes régionales d'achat et les établissements publics de l'État.



www.impots.gouv.fr

Depuis le 2 janvier dernier, vous pouvez, si vos revenus évoluent, actualiser votre taux de prélèvement à la source en vous connectant sur votre espace personnel du site des impôts, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ». Vous pouvez aussi signaler un changement de situation familiale.