

LES NOUVELLES MESURES FISCALES ET SOCIALES

LE GUIDE 2020



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

COLMAR - RIBEAUVILLE - STRASBOURG - WATTWILLER
HYERES - BORMES - SOLLIES-PONT

Nous avons regroupé dans ce livret Eurus les principales mesures législatives en matière fiscale et sociale concernant les particuliers et les entreprises pour 2020.

Vous y trouverez aussi un rappel synthétique des textes importants de l'année 2019 qui impactent 2020...

Avec nos commentaires et conseils sur les points à retenir.

Bonne lecture!

Nous restons à votre disposition tout au long de cette année 2020!

I. ■ Les nouvelles mesures fiscales en 2020

A. ■ Fiscalité des particuliers

1 ■ Mesures pour les particuliers de la loi de finances pour 2020 (LF 2020)

1.1	Impôt sur le revenu 2019	7
1.1.1	Actualisation du barème de l'impôt sur le revenu pour 2019	7
1.1.2	Limites 2020 indexés sur le barème	7
1.1.3	Seuils 2020 indexés sur le barème	8
1.1.4	Plafonnement des effets du quotient familial ...	8
1.1.5	Décote	9
1.1.6	Enfants à charge	7
1.2	Baisse de l'impôt sur le revenu de 2020	9
1.2.1	Barème applicable aux revenus 2020	9
1.2.2	Décote élargie – Suppression de la réfaction – Avantage fiscal encadré	9
1.2.3	Anticipation de la baisse d'impôt en 2020 ...	9

1.3	Dirigeants de grandes entreprises	10
1.4	Suppression de l'étalement d'indemnités de retraite et des droits CET	10
1.5	Crédit d'impôt sur le revenu afférent aux dépenses en faveur de la transition énergétique (CITE)	10
1.5.1	Prime forfaitaire CITE pour les ménages plus modestes	10
1.5.2	Prorogation du CITE jusqu'au 31 décembre 2020	10
1.5.3	Montant forfaitaire de CITE par équipement	11
1.5.4	Plafond du CITE	11
1.5.5	Liste des équipements	11
1.6	Déclaration des revenus	11
1.7	Impôts locaux	12
1.7.1	Taxe d'habitation	12
1.7.2	Taxe foncière	12

2 ■ Nouveautés fiscales à connaître par les particuliers en 2020

2.1	IR – Règles générales	12
2.2	Traitements et salaires	12
2.3	Revenus mobiliers	12
2.4	Revenus fonciers	14
2.5	Plus-values mobilières des particuliers	15
2.6	Plus-values immobilières des particuliers	17
2.7	Succession-Donation	17
2.8	IFI	18
2.9	Prime de conversion automobile et bonus/malus écologique	18
2.10	Contrôle fiscal	19

B. ■ Fiscalité des entreprises

1 ■ Mesures pour les entreprises de la loi de finances pour 2020

1.1	Impôt sur les sociétés	20
1.2	BIC	20
1.2.1	Charges financières	20
1.2.2	Lutte contre les dispositifs hybrides	20
1.2.3	Deux nouveaux dispositifs de suramortissement	21
1.2.4	Crédit d'impôt recherche (CIR)	21
1.2.5	Réforme du régime du mécénat d'entreprise	22
1.2.6	Transfert d'actif isolé dans l'UE ou l'EEE	22
1.2.7	Propriété industrielle	23
1.3	TVA	23
1.3.1	Transposition de la directive européenne sur le commerce électronique	23
1.3.2	Opérations intracommunautaires	23
1.3.3	Autres mesures concernant la TVA	23
1.4	Revenus mobiliers	24
1.5	Impôts locaux	24
1.5.1	Évaluation permanente des locaux professionnels	24
1.5.2	Nouvelles exonérations facultatives de CET et de taxe foncière pour les commerces de proximité	24
1.5.3	Taxe pour frais de CCI : harmonisation nationale	24
1.6	Autres mesures fiscales	24
1.6.1	Contrôle fiscal – Plates-formes en ligne	24
1.6.2	Dispositifs fiscaux concernant les véhicules à moteur	24
1.6.3	Suppression ou limitation de dispositifs fiscaux « inefficients »	25

1.6.4	Suppression de formalités d'enregistrement	25
1.6.5	Suppression de certaines taxes à faible rendement	26
1.7	Mesures sociales de la LF 2020	26
1.7.1	Taxation forfaitaire de 10 € des CDD d'usage	26
1.7.2	Aide à la création et reprise d'entreprises (Acre)	26

2 ■ Autres nouveautés fiscales à connaître par les entreprises en 2020

2.1	Loi Pacte	26
2.1.1	Simplification des seuils d'effectifs	26
2.1.2	Partage des plus-values de cession de titres avec les salariés	27
2.1.3	Relations entre les experts-comptables et leurs clients	27
2.1.4	Commissariat aux comptes : Seuils de désignation	27
2.1.5	Création d'un audit légal « petites entreprises »	28
2.1.6	Évolution du domaine d'intervention des commissaires aux comptes	28
2.1.7	Délai de déclaration des créances fiscales à la procédure collective	28
2.2	BIC – Bénéfices Industriels et commerciaux	29
2.3	Crédit d'impôt recherche	31
2.4	TVA	31
2.5	Impôt sur les sociétés	32
2.6	Groupes de sociétés	33
2.7	Plus-values professionnelles	33
2.8	Autres impôts et taxes	34
2.9	Contrôle fiscal	35

II. ■ Les nouvelles mesures sociales en 2020

1 ■ Chiffres importants pour 2020

1.1 Smic et minimum garanti en 2020	37
1.2 Plafonds de sécurité sociale 2020	37
1.3 Taux des cotisations sociales 2020	37
1.3.1 Nouvelles limites des assiettes des cotisations	37
1.3.2 Contributions de retraite et de prévoyance	37
1.4 Incidences du relèvement du Pass	38
1.4.1 Tableau récapitulatif	38
1.4.2 Contribution AGS	38
1.4.3 Avantages nourriture 2020	38
1.4.4 Frais professionnels indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires	39

2 ■ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

2.1 Paie	40
2.1.1 Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	40
2.1.2 Organismes sociaux	40
2.2 Absences et congés	40
2.2.1 Congé de proche aidant	40
2.2.2 Congé de présence parentale	40
2.3 Lutte contre la fraude	41
2.4 Travail indépendant	41
2.4.1 Déclarations sociale et fiscale des travailleurs indépendants	41
2.4.2 Activité saisonnière accessoire	41
2.4.3 Modulation des acomptes de cotisations	41
2.4.4 Reprise progressive d'activité pendant le congé de maternité	41
2.4.5 Mesures d'aide pour les médecins	42
2.5 Prestations sociales	42
2.5.1 Indemnités journalières de maladie	42
2.5.2 Accès au travail « léger » après un AT/MP	42
2.5.3 Pension d'invalidité	42
2.5.4 Prestations sociales et pensions	42

3 ■ Principaux textes publiés en 2019

3.1 Loi Pacte	43
3.1.1 Épargne salariale	43
3.1.2 Plans d'épargne salariale	43
3.1.3 Actionnariat salarié	44
3.1.4 Épargne retraite	44
3.1.5 Autres mesures sociales de la loi Pacte	46
3.2 Nouvelles règles applicables à l'assurance chômage	48
3.2.1 Bonus-malus sur les contributions chômage	48
3.2.2 Droit à chômage pour les démissionnaires	48
3.2.3 Droits des allocataires	48
3.3 Réforme drastique du dispositif de l'Acre	49
3.4 Indépendants	49
3.4.1 Congé maternité des indépendantes	49
3.4.2 Allocation « chômage » des travailleurs indépendants	50
3.5 Cotisations et charges sociales	50
3.5.1 Montant de la réduction générale de cotisations patronales : limitation en cas de déduction pour frais	50
3.5.2 Heures supplémentaires	52
3.5.3 Apprentissage	52
3.6 Formation professionnelle	52
3.6.1 Compte personnel de formation	52
3.6.2 Le CPF fait sa révolution avec son application mobile	52
3.6.3 Entretien professionnel	52
3.7 Travail des jeunes	52
3.8 Loi de réforme pour la justice	52
3.9 Loi de simplification du droit des sociétés	53
3.9.1 Augmentation de capital réservée aux salariés	53
3.9.2 Remplacement des dirigeants	53
3.10 Droit à l'erreur dans le calcul et le paiement des cotisations	53
3.11 Loi d'orientation des mobilités	54
3.12 Autres textes à connaître	55
3.12.1 Congé de proche aidant	55
3.12.2 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	55
3.12.3 Allocation aux adultes handicapés	55
3.12.4 Un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés : expérimentation	55

4 ■ Les projets de lois à suivre en 2020

- 4.1 **Projet de loi portant diverses mesures d'ordre social et ratifiant des ordonnances Avenir professionnel..... 56**
- 4.2 **Projet de réforme du régime de retraites..... 56**

5 ■ Principales décisions des tribunaux publiées en 2019

- 5.1 **Embauche et exécution du contrat de travail57**
- 5.2 **Rémunération – Primes – Cotisations 58**

- 5.3 **Rupture du contrat – Sanctions – Contentieux..... 60**
- 5.4 **Harcèlement.....61**
- 5.5 **Licenciement économique.....63**
- 5.6 **Procédure de la rupture..... 64**
- 5.7 **Résolution judiciaire du contrat 65**
- 5.8 **Rupture conventionnelle..... 66**
- 5.9 **Retraite..... 66**
- 5.10 **Contrôle Urssaf..... 66**

I. ■ Les nouvelles mesures fiscales en 2020

A. ■ Fiscalité des particuliers

1 ■ Mesures pour les particuliers de la loi de finances pour 2020 (LF 2020)

Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020

En 2020, les impôts des particuliers vont diminuer, avec la baisse de l'impôt sur le revenu de 5 milliards d'euros, la suppression du dernier tiers de taxe d'habitation pour 80 % des contribuables et la poursuite de la défiscalisation des heures supplémentaires.

Le contexte économique de la LF 2020

En 2019, le pouvoir d'achat a augmenté fortement pour atteindre son meilleur niveau depuis 2007, à +2,0 % et la consommation accélérera en 2020, les ménages traduisant progressivement en consommation les gains de pouvoir d'achat consécutifs notamment aux baisses d'impôts et aux mesures de soutien aux plus fragiles décidées par le Gouvernement.

Car, en 2020, les prélèvements obligatoires sur les ménages diminueront de 9,3 Md€, soit une baisse historique de 20,6 Md€ depuis 2017.

Quant aux prélèvements obligatoires sur les entreprises, ils diminueront aussi, mais moins sensiblement : baisse de 1 Md€, hors contrecoup de la transformation du CICE en allègement de cotisations sociales, soit une diminution de 9,4 Md€ depuis 2017. Pour le Gouvernement, la maîtrise de la dépense affichée dans ce budget 2020, conjuguée au renforcement de la lutte contre la fraude, permettra une réduction du déficit public, à - 2,2 % du PIB, son plus faible niveau depuis 2001.

1.1 Impôt sur le revenu 2019

LF 2020 art. 2

1.1.1 Actualisation du barème de l'impôt sur le revenu pour 2019

La LF 2020 n'apporte pas de changement au barème de l'IR au titre des revenus de 2019.

Il comporte toujours cinq tranches avec des taux d'imposition respectifs de 0 %, 14 %, 30 %, 41 % et 45 %.

Seules les limites de chacune de ces tranches sont relevées de 1 %.

Le barème est le suivant pour un quotient familial d'une part, avant application du plafonnement des effets du quotient familial :

Fraction du revenu imposable (une part)	Taux
N'excédant pas 10 064 €	0 %
De 10 064 € à 27 794 €	14 %
De 27 794 € à 74 517 €	30 %
De 74 517 € à 157 806 €	41 %
Supérieure à 157 806 €	45 %

1.1.2 Limites 2020 indexés sur le barème

La revalorisation du barème de l'impôt sur le revenu entraîne la revalorisation automatique d'un ensemble de seuils et limites dont la loi prévoit le relèvement chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche de ce barème.

	Limites 2020
Réfaction d'impôt de 20 % en faveur des foyers fiscaux modestes	
– Montant du revenu fiscal de référence à ne pas dépasser pour bénéficier de la réfaction	
• première part de quotient familial	21 249 € (foyers monoparentaux) 42 498 € (couples mariés ou pacés)
• demi-parts supplémentaires ¹	3 836 €
– Montant du revenu fiscal de référence au-delà duquel le taux de la réfaction devient dégressif	
• première part de quotient familial	19 176 € (foyers monoparentaux) 38 352 € (couples mariés ou pacés)
• demi-parts supplémentaires ¹	3 836 €
Abattement en faveur des personnes âgées ou invalides	
– Revenu net global n'excédant pas 15 300 €	2 441 €
– Revenu net global compris entre 15 300 € et 24 640 €	1 221 €
Déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels des salariés et des gérants et associés de sociétés visés à l'article 62 du CGI	
– Minimum	441 €
– Plafond	12 627 €
Abattement de 10 % sur les pensions	
– Minimum	393 €
– Plafond	3 850 €
Limite de déduction des avantages en nature consentis aux personnes âgées de plus de 75 ans vivant sous le toit du contribuable	3 535 €
Plafond de versement retenu pour la réduction d'impôt accordée au titre des dons effectués en 2020 au profit d'organismes d'aide aux personnes en difficulté	552 €
Seuil d'application de la taxation forfaitaire d'après les signes extérieurs de richesse	47 109 €

	Limites 2020
Limite du revenu fiscal de référence en deçà de laquelle les contribuables sont susceptibles de bénéficier d'un taux nul de prélèvement à la source	25 251 €
Limite d'exonération de la contribution des employeurs à l'acquisition en 2020 de titres-restaurants	5,58 €

¹ Les montants indiqués pour les demi-parts supplémentaires sont divisés par deux pour les quarts de part, les montants obtenus après division étant arrondis à l'euro supérieur.

Nota. Le relèvement des limites des tranches du barème de l'impôt sur le revenu entraîne le relèvement de la limite supérieure de la première tranche du barème de l'imposition minimale applicable aux revenus de source française des **contribuables domiciliés hors de France** (limite égale à la limite supérieure de la deuxième tranche du barème de l'impôt sur le revenu, soit 27 794 € pour l'imposition des revenus de 2019).

1.1.3 Seuils 2020 indexés sur le barème

Nouveaux seuils des régimes d'imposition et de la franchise en base de TVA !

Rappel de l'expert-comptable

Certains seuils, tels notamment ceux des régimes d'imposition des bénéficiaires professionnels et de la franchise en base de TVA, sont actualisés tous les trois ans. Et c'est le cas cette année : ces nouveaux seuils sont valables de 2020 à 2022.

Limite d'application du régime micro-BNC¹ ; seuil d'application du régime de la déclaration contrôlée¹	72 600 €
Limite d'application du régime micro-BIC¹	
• Ventes de marchandises à emporter ou à consommer sur place, prestations d'hébergement	176 200 €
• Autres prestations de services	72 600 €
Limite d'application du régime réel simplifié (BIC et TVA)¹	
• Ventes de marchandises à emporter ou à consommer sur place, prestations d'hébergement	818 000 €
• Autres prestations de services	247 000 €
Limite d'application du régime micro-BA ¹	85 800 €
Limite d'application du régime réel simplifié BA ¹	365 000 €
Limite d'application du régime micro-BA pour les GaeC ¹	343 000 €
Seuils de chiffre d'affaires au-delà desquels le régime simplifié TVA prend immédiatement fin ¹	
• Ventes de marchandises à emporter ou à consommer sur place, prestations d'hébergement	901 000 €
• Autres prestations de services	279 000 €
Seuils de chiffre d'affaires en deçà desquels les exploitants relevant du régime du réel simplifié sont dispensés de tenir un bilan ¹	
• Ventes de marchandises à emporter ou à consommer sur place, prestations d'hébergement	164 000 €
• Autres prestations de services	57 000 €
Franchise en base de TVA¹	
1) Régime de droit commun	
• Livraisons de biens, ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement	
– limite ordinaire	85 800 €
– limite majorée	94 300 €
• Autres prestations de services	

– limite ordinaire	34 400 €
– limite majorée	36 500 €
2) Avocats, auteurs et artistes-interprètes	
• Activités réglementées (avocats), livraisons de leurs œuvres (auteurs), cessions de leurs droits (artisans-interprètes)	
– limite ordinaire	44 500 €
– limite majorée	54 700 €
• Autres activités	
– limite ordinaire	18 300 €
– limite majorée	22 100 €
Montant des revenus nets non agricoles au-delà duquel les déficits agricoles ne sont pas imputables sur le revenu global ²	111 752 €

¹ **Limites de recettes ou de chiffres d'affaires applicables pour les années 2020 à 2022.**

² Montant révisé selon les mêmes modalités que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Le relèvement des tranches du barème entraîne également le relèvement du plafond des revenus nets du foyer fiscal (**revenu fiscal de référence**) de l'année 2019 en deçà duquel les exploitants **individuels soumis au régime des micro-entreprises** pourront opter en 2021 pour le régime de l'autoentrepreneur (revenus de 2019 inférieurs ou égaux, pour une part de quotient familial, à la limite supérieure de la deuxième tranche du barème de l'impôt sur le revenu, soit 27 794 €, majorée respectivement de 50 % ou 25 % par demi-part ou quart de part supplémentaire).

1.1.4 Plafonnement des effets du quotient familial

• Le **plafond de droit commun** est porté à 1 567 € pour chaque demi-part additionnelle et à 783,50 € pour chaque quart de part additionnel ;

- **Contribuables célibataires, divorcés ou séparés vivant seuls et ayant à charge un ou plusieurs enfants** : l'avantage en impôt procuré par la part entière accordée au titre du premier enfant à charge est limité à 3 697 €. Pour ceux qui entretiennent uniquement des enfants dont la charge est réputée également partagée avec l'autre parent dans le cadre d'une résidence alternée, l'avantage en impôt procuré par la demi-part accordée au titre de chacun des deux premiers enfants à charge sera limité à 1 848,50 €. Le plafond ainsi fixé sera augmenté du plafond de droit commun pour les autres majorations dont bénéficient, le cas échéant, ces contribuables, soit 1 567 € pour chaque demi-part et 783,50 € pour chaque quart de part ;
- **Personnes seules ayant élevé des enfants** : l'avantage en impôt est plafonné à 936 € ;
- **Foyers fiscaux** qui bénéficient d'une ou, le cas échéant, de plusieurs majorations de quotient familial à raison de la qualité d'ancien combattant ou de la situation d'invalidité d'un de leurs membres : plafonnement à 3 129 € par demi-part additionnelle et à 1 564,50 € par quart de part additionnel ;
- **Veufs chargés de famille** (dont le conjoint ou le partenaire est décédé avant le 1^{er} janvier 2019) :

l'avantage maximal en impôt attaché à la part supplémentaire dont bénéficient ces contribuables au titre du maintien du quotient conjugal est porté à 4 879 € pour l'imposition des revenus de 2019.

1.1.5 Décote

Le champ d'application de la décote est ainsi élargi aux contribuables dont l'impôt brut est inférieur à 1 611 € (célibataires, divorcés, séparés ou veufs) ou à 2 653 € (couples mariés ou pacsés soumis à une imposition commune).

1.1.6 Enfants à charge

Les parents qui rattachent à leur foyer fiscal un enfant marié ou pacsé faisant l'objet d'une imposition commune avec son conjoint ou partenaire ou un enfant chargé de famille bénéficient d'un abattement sur leur revenu imposable. **Celui-ci est porté à 5 947 € pour l'imposition des revenus de 2019.**

La mesure phare de la LF 2020...

1.2 Baisse de l'impôt sur le revenu de 2020

LF 2020 art. 2

Cette mesure ne doit produire ses effets qu'en 2021 lors de la liquidation et du paiement de l'impôt 2020. La LF 2020 anticipe cependant l'avantage financier qu'elle procurera en adaptant le taux du prélèvement à la source (PAS) applicable dès le 1^{er} janvier 2020.

1.2.1 Barème applicable aux revenus 2020

Le barème de l'impôt applicable aux revenus de l'année 2020 comportera cinq tranches.

Par rapport au barème applicable aux revenus de l'année 2019, le taux de la première tranche de revenus imposés sera ramené de 14 % à 11 % et les limites des tranches intermédiaires resserrées.

Ce barème sera le suivant pour un quotient familial d'une part, avant application du plafonnement des effets du quotient familial.

Fraction du revenu imposable (une part)	Taux
N'excédant pas 10 064 €	0 %
De 10 064 € à 25 659 €	11 %
De 25 659 € à 73 369 €	30 %
De à 73 369 € à 157 806 €	41 %
Supérieure à 157 806 €	45 %

1.2.2 Décote élargie – Suppression de la réfaction – Avantage fiscal encadré

Décote

Le bénéfice de la décote sera ainsi étendu aux contribuables dont l'impôt brut est inférieur à 1 717 € (célibataires, divorcés, séparés ou veufs) ou 2 841 € (couples mariés ou pacsés soumis à une imposition commune).

Réfaction

L'abaissement de la première tranche du barème et l'élargissement du champ de la décote permettront de supprimer la réfaction dite « de 20 % » bénéficiant aux foyers fiscaux modestes, ses effets se trouvant, de fait, inclus dans le nouveau calcul de l'impôt.

Encadrement de l'avantage fiscal

Le barème applicable aux revenus de 2020 plafonnera l'avantage fiscal issu de la réduction du taux d'imposition de la première tranche du barème à un montant de l'ordre de 125 € pour une part, pour les foyers relevant de la tranche taxée à 30 % (de 25 659 € à 73 369 €) et le neutralisera pour les foyers relevant des tranches aux taux de 41 % (de 73 369 € à 157 806 €) et 45 % (au-delà de 157 806 €).

1.2.3 Anticipation de la baisse d'impôt en 2020

Afin d'anticiper le bénéfice de la baisse d'impôt sur les revenus de 2020, la loi de finances pour 2020 prévoit que les prélèvements à la source (PAS) opérés en 2020 le seront soit par l'application de taux du PAS de droit commun tenant compte de la baisse d'impôt, soit, le cas échéant, par l'application de grilles de taux par défaut tenant également compte de cette baisse.

1.2.3.1 Taux de droit commun du PAS pour l'année 2020

• **Prélèvements effectués de janvier à août 2020**
L'impôt sur le revenu pris en compte pour le calcul du taux ne sera pas celui qui a été effectivement liquidé par l'administration en 2019 par application du barème pour l'imposition des revenus 2018, mais un **impôt déterminé en appliquant un barème spécifique aux revenus 2018** :

Fraction du revenu imposable 2018 (une part)	Taux
N'excédant pas 9 964 €	0 %
De 9 964 € à 25 405 €	11 %
De 25 405 € à 72 643 €	30 %
De à 72 643 € à 156 244 €	41 %
Supérieure à 156 244 €	45 %

Nota. L'impôt brut issu de l'application de ce barème fera l'objet d'une décote spécifique égale à la différence entre 769 € et 45,25 % de son montant pour les contribuables célibataires, divorcés, séparés ou veufs et à la différence entre 1 273 € et 45,25 % de son montant pour les contribuables soumis à une imposition commune. Par dérogation, aucune réfaction dite « de 20 % » ne sera opérée.

• **Prélèvements effectués de septembre à décembre 2020**

L'impôt sur le revenu pris en compte pour le calcul du taux ne sera pas celui qui a été effectivement

liquidé par l'administration en 2020 en appliquant le barème, mais un impôt déterminé en appliquant le barème applicable aux revenus 2020, exposé ci-dessus au 1.2.1.

L'impôt brut issu de l'application de ce barème fera l'objet de la décote applicable à l'impôt brut afférent aux revenus perçus en 2020.

Bon à savoir. La prise en compte de l'impôt sur le revenu 2019 liquidé d'après le barème s'appliquera aussi pour la détermination du taux en cas d'actualisation du prélèvement, de modulation à la baisse ou d'individualisation de celui-ci.

Remarques de l'expert-comptable

Deux améliorations pratiques sont à signaler pour le PAS.

D'abord la possibilité d'ajuster à l'automne 2020 l'avance de réduction/crédit d'impôt versée en janvier 2020, directement sur impots.gouv.fr grâce au service « Gérer mon prélèvement à la source ». Ensuite la prise en charge du prélèvement à la source des employés à domicile à partir de janvier 2020 grâce aux nouvelles offres « tout en un » Cesu+ et Pajemploi+.

1.2.3.2 Taux par défaut pour l'année 2020

Les (volumineuses) grilles de taux par défaut de 2020 ont été publiées avec la LF 2020 ; elles sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 et elles intègrent la baisse du taux d'imposition de la première tranche du barème.

1.3 Dirigeants de grandes entreprises

LF 2020 art. 3

À compter de l'imposition des revenus de l'année 2019, le critère de l'activité professionnelle exercée en France à titre principal est étendu aux dirigeants des entreprises dont le siège est situé en France et qui y réalisent un chiffre d'affaires annuel supérieur à 250 millions d'euros.

Commentaire de l'expert-comptable

Les dirigeants concernés par cette mesure sont le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, le président du conseil de surveillance, le président et les membres du directoire, les gérants et les autres dirigeants ayant des fonctions analogues.

1.4 Suppression de l'étalement d'indemnités de retraite et des droits CET

LF 2020 art. 7

À partir de l'imposition des revenus de 2020 sera supprimé le dispositif qui permet d'étalement sur quatre

ans (l'année de perception et les trois années suivantes) l'imposition de la fraction taxable :

- des indemnités de départ volontaire à la retraite (départ à l'initiative du salarié), de mise à la retraite (départ à l'initiative de l'employeur) ainsi qu'en application de la doctrine des indemnités de départ en préretraite ;
- des droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou un plan d'épargne d'entreprise (PEE).
- de l'indemnité compensatrice de délai-congé (préavis) lorsque celui-ci se répartit sur plus d'une année civile.

Conseil de l'expert-comptable

Pour l'avenir, le seul moyen d'atténuer la progressivité de l'impôt sera de demander l'application du système du quotient.

CITE : derniers aménagements avant suppression fin 2020

1.5 Crédit d'impôt sur le revenu afférent aux dépenses en faveur de la transition énergétique (CITE)

LF 2020 art. 4

Le CITE est transformé dès 2020 en une prime forfaitaire pour les ménages les plus modestes ; il est prorogé jusqu'au 31 décembre 2020 essentiellement pour les ménages aux revenus intermédiaires, avec un recentrage sur certaines dépenses prises en compte forfaitairement, puis il sera supprimé.

1.5.1 Prime forfaitaire CITE pour les ménages plus modestes

Dès 2020, le CITE sera supprimé pour les ménages les plus modestes dont les revenus se situent en deçà des seuils ouvrant droit au CITE (voir ci-dessous). Ces ménages bénéficieront alors d'une prime de transition énergétique « MaPrimRenov » versée par l'Agence nationale de l'habitat (Anah) dès la réalisation des travaux.

Les caractéristiques et conditions d'octroi de cette prime seront fixées par décret en début d'année 2020, de même que les conditions d'habilitation par l'Anah de mandataires proposant aux bénéficiaires de cette prime un accès simplifié à cette dernière.

1.5.2 Prorogation du CITE jusqu'au 31 décembre 2020

Le dispositif du CITE est prorogé jusqu'au 31 décembre 2020 uniquement pour les ménages aux revenus intermédiaires propriétaires du logement qu'ils affectent à leur habitation principale.

Important. Sont donc exclus du CITE les locataires et les occupants à titre gratuit du logement qu'ils affectent à leur habitation principale.

Les revenus des ménages bénéficiaires du CITE devront être au moins égaux aux seuils suivants (pour la métropole) :

Nombre de personnes composant le ménage	Île-de-France (en euros)	Autres régions (en euros)
1	24 918	18 960
2	36 572	27 729
3	43 924	33 346
4	51 289	38 958
5	58 674	44 592
Par personne supplémentaire	+7 377	+5 617

Ce même revenu ne devrait pas excéder 27 706 € pour la première part de quotient familial, majorée de 8 209 € pour chacune des deux demi-parts suivantes et de 6 157 € pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la troisième. Pour l'appréciation des seuils et des plafonds, sera retenu le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année précédant celle du paiement de la dépense ou, lorsque ce revenu est inférieur à ces seuils, le revenu fiscal de référence de la dernière année précédant celle du paiement.

À noter. Les ménages dont les revenus sont supérieurs à ces seuils ne pourront bénéficier du crédit d'impôt à compter du 1^{er} janvier 2020 qu'au titre des systèmes de charge pour véhicules électriques.

1.5.3 Montant forfaitaire de CITE par équipement

Pour simplifier le calcul de l'avantage, les trois taux de crédit d'impôt actuellement applicables sont supprimés ; chaque équipement, matériel, appareil ou prestation éligible se voit attribuer un montant forfaitaire de crédit d'impôt, pose incluse.

Pour chaque dépense, le montant du crédit d'impôt ne pourra pas dépasser 75 % de la dépense éligible effectivement supportée par le contribuable.

1.5.4 Plafond du CITE

Le plafond de dépense pris jusqu'alors en compte pour le calcul du crédit d'impôt est remplacé à compter du 1^{er} janvier 2020 par un plafond de crédit d'impôt.

Ainsi, au titre de la période de cinq années consécutives comprises entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2020, le montant de crédit d'impôt dont peut bénéficier le contribuable, toutes dépenses éligibles confondues ne pourra pas excéder la somme de 2 400 € pour une personne célibataire, veuve ou divorcée et 4 800 € pour un couple soumis à imposition commune (cette somme sera majorée de 120 € par personne à charge).

Remarque de l'expert-comptable

Soulignons que les contribuables ayant bénéficié au titre des dépenses réalisées entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2019 d'un montant de crédit d'impôt supérieur à ces plafonds ne feront pas l'objet d'une reprise au titre de ces années.

1.5.5 Liste des équipements

Depuis le 1^{er} janvier 2020 ne sont plus éligibles au crédit d'impôt : les chaudières à très haute performance énergétique, les appareils de régulation de chauffage, les systèmes de fourniture d'électricité à partir de l'énergie hydraulique ou à partir de la biomasse, les diagnostics de performance énergétique en dehors des cas où la réglementation les rend obligatoires, les chaudières à micro-cogénération gaz, les appareils permettant d'individualiser les frais de chauffage ou d'eau chaude sanitaire ainsi que les équipements ou matériaux visant à l'optimisation de la ventilation naturelle dans les DOM. Seuls sont ajoutés à la liste des équipements pouvant bénéficier de la prime les équipements de ventilation mécanique contrôlée (VMC) à double flux.

Restent donc éligibles, sous conditions : les dépenses de matériaux d'isolation thermique des parois vitrées ou opaques, de système de chauffage ou de fourniture d'eau chaude sanitaire fonctionnant au bois, biomasse ou énergie solaire thermique, de pompe à chaleur (sauf air/air), d'équipements de raccordement à un réseau de chaleur et/ou de froid, de borne de charge de véhicule électrique, de frais d'audit énergétique et de dépose de cuve à fioul.

Tous ces aménagements s'appliquent aux dépenses payées depuis le 1^{er} janvier 2020.

1.6 Déclaration des revenus

LF 2020 art. 58

Deux mesures concernent les déclarations des revenus de l'année 2019 déposées en 2020.

Changement de date...

1. Une nouvelle date limite de déclaration des revenus est prévue : ce sera désormais le deuxième jour ouvré suivant le 1^{er} avril.
2. La déclaration de revenu ne sera plus systématique

La LF 2020 prévoit que les contribuables pour lesquels l'administration dispose des informations nécessaires à l'établissement de leur impôt sur le revenu pourront se contenter de remplir leurs obligations déclaratives par validation tacite de ces informations.

Sont concernés les foyers dont les revenus sont intégralement déclarés par des tiers (employeurs, centres de pensions, etc.).

En pratique, l'administration portera à la connaissance du contribuable un document spécifique comprenant ces informations au plus tard un mois avant la date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus.

1.7 Impôts locaux

LF 2020 art. 5, 52

1.7.1 Taxe d'habitation

La taxe d'habitation sur les résidences principales sera progressivement supprimée.

Les contribuables non concernés par l'allègement sous condition de ressources bénéficieront d'une exonération de 30 % en 2021 et de 65 % en 2022, **tous les redevables étant totalement exonérés en 2023**. Cette suppression s'accompagne d'une réforme du financement des collectivités territoriales.

À noter. La révision des évaluations foncières des locaux d'habitation sera reportée à 2026.

Basée sur les loyers constatés au 1^{er} janvier 2023, elle sera assortie d'une procédure de mise à jour permanente.

1.7.2 Taxe foncière

La part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties sera transférée aux communes dès le 1^{er} janvier 2021.

2 ■ Nouveautés fiscales à connaître par les particuliers en 2020

2.1 IR – Règles générales

Rémunérations inscrites en charges à payer

CAA Versailles 31 janvier 2019 n° 16VE03294

Les rémunérations inscrites en charges à payer constituent un revenu disponible pour l'associé d'EURL.

Le fait qu'aucune mention n'en ait été faite dans le registre des décisions de l'associé unique ne fait pas obstacle à ce que celui-ci, également gérant, soit regardé comme disposant des sommes qu'une EURL a comptabilisées en charges de personnel à payer.

Quotient

CE 3^e-8^e ch. 14 octobre 2019 n° 423807

Pour l'application du quotient à des revenus salariaux différés, le Conseil d'État juge que des frais professionnels déclarés au réel ne peuvent être imputés sur les revenus différés que s'il est démontré qu'ils ont été exposés pour acquérir ces revenus.

Dispositif Denormandie

BOI-IR-RICI-365 du 31 mai 2019

Créée par la loi de finances pour 2019 afin d'encourager la rénovation des logements situés dans le centre de certaines villes, la réduction d'impôt Denormandie reprend les mêmes modalités d'application que le dispositif Duflot-Pinel : taux de réduction, engagement de location, prorogation, etc.

Les acquisitions de logements éligibles doivent porter uniquement sur des biens ayant fait ou devant faire l'objet de travaux de rénovation ou de transformation pour un coût ne pouvant être inférieur à 25 % du coût total de l'opération.

En pratique, la réduction d'impôt ne peut s'appliquer qu'aux investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019 pour lesquels la réalisation du fait générateur de la réduction d'impôt est intervenue à compter du 28 mars 2019.

Nota. La LF 2020 a prorogé la réduction d'impôt jusqu'au 31 décembre 2022.

Dispositif Pinel

LF 2020 art. 161

La réduction d'impôt « Pinel » sera recentrée sur les bâtiments d'habitation collectifs pour les investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2021.

En conséquence, la réduction d'impôt pour les investissements dans des logements d'habitat individuel sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2021.

2.2 Traitements et salaires

Management package

CE 3^e-8^e ch. 15 février 2019 n° 408867

La fraction d'une plus-value de cession de titres obtenue par un associé dans le cadre d'une convention de partage de plus-value en contrepartie de l'exercice de fonctions de direction ou de salarié constitue un avantage en argent imposable en traitements et salaires.

Indemnités transactionnelles versées

suite au licenciement

CE 10^e-9^e ch. 30 janvier 2019 n° 414136

Le Conseil d'État a confirmé en 2019 sa jurisprudence selon laquelle la détermination par le juge de la nature des indemnités versées en exécution d'une transaction conclue à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail se fait au vu de l'instruction.

2.3 Revenus mobiliers

PEA : la grande réforme de 2019 !

Réforme du PEA

Loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019 art. 89, 90, 91, 92 et 93 : JO 23

Avec cinq articles de la loi Pacte qui lui sont consacrés, le plan d'épargne en actions a été sensiblement réformé en 2019 avec l'idée maîtresse d'assouplir son fonctionnement.

Rappelons que le PEA permet aux particuliers résidant en France de se constituer un portefeuille d'actions d'entreprises européennes tout en bénéficiant d'une exonération d'impôt sur les dividendes et les plus-values, à condition de n'effectuer aucun retrait pendant cinq ans (en cas de retrait après cinq ans, l'imposition se limite aux prélèvements sociaux). Après huit ans, le titulaire peut opter pour le versement d'une rente à vie défiscalisée.

La loi PACTE permet aux jeunes de 18 à 25 ans à la charge de leurs parents ou aux mineurs émancipés d'ouvrir un PEA.

La loi Pacte facilite les retraits partiels puisque les retraits et les rachats partiels après cinq ans de fonctionnement du plan sont maintenant autorisés, sans entraîner sa clôture ni le blocage des nouveaux versements.

Notez aussi qu'avant 5 ans et par dérogation à la règle selon laquelle tout retrait ou rachat partiel avant l'expiration de la cinquième année du PEA entraîne la clôture du plan, la loi Pacte, prévoit que le plan n'est pas clos lorsque le retrait ou le rachat résulte de certains événements exceptionnels affectant le titulaire du plan ou son conjoint ou partenaire de Pacs. Sont visés le licenciement, la mise à la retraite anticipée ou l'invalidité (de deuxième ou troisième catégorie).

Lorsque le retrait (ou le rachat) n'entraîne pas la clôture du plan, le gain net imposable à l'impôt sur le revenu est alors déterminé selon les mêmes modalités que les prélèvements sociaux, au prorata du montant retiré par rapport à la valeur liquidative totale du plan.

Il faut souligner qu'en cas d'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire à l'encontre d'une société dont les titres figurent sur un PEA, la loi Pacte autorise l'épargnant à retirer les titres de cette société sans que ce retrait n'entraîne la clôture du plan ni le blocage des versements. Aucuns frais ne peuvent être facturés au titre de ce retrait.

S'agissant des plafonds de versement pour le PEA « PME-ETI », ils sont revus à la hausse : le plafond passe de 75 000 € à 225 000 €. Mais, pour les personnes qui possèdent à la fois un PEA « classique » et un PEA « PME-ETI », la somme des versements en numéraire effectués sur ces deux plans ne peut pas excéder la limite de 225 000 €.

Le PEA « PME-ETI » est désormais ouvert au financement participatif et aux obligations remboursables en actions non cotées. En conséquence, les instruments de dettes (titres participatifs, obligations à taux fixe et minibons), commercialisés par les plateformes de financement participatif (crowdfunding), peuvent être logés dans un PEA « PME-ETI ».

Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous récapitule le régime d'imposition applicable au gain net réalisé en cas de retrait du plan.

Retrait avant 5 ans	Retrait après 5 ans
Sauf exception (licenciement, la mise à la retraite anticipée, invalidité), tout retrait entraîne la clôture du plan	Les retraits partiels sont possibles sans entraîner le blocage des nouveaux versements
PFU de 12,8 % (sauf option pour le barème) + prélèvements sociaux	Exonération d'IR mais taxation aux prélèvements sociaux Si rente viagère : exonération d'IR mais taxation aux prélèvements sociaux

Quid du maître de l'affaire ?

Bénéficiaire de revenus réputés distribués

CE 9^e-10^e ch. 8 février 2019 n° 410301

L'administration a souvent recours à la notion de « maître de l'affaire » afin d'identifier le bénéficiaire de revenus réputés distribués.

En fait, le maître de l'affaire s'entend de la personne qui exerce la responsabilité effective de l'ensemble de la gestion administrative, commerciale et financière d'une société et dispose sans contrôle de ses fonds. Cela étant, l'identification du maître de l'affaire suppose au préalable qu'il y ait bien distribution de revenus, comme le rappelle le Conseil d'État dans une décision récente.

Ainsi, lorsque l'administration, dans le cadre d'une proposition de rectification, impute à des établissements stables situés en France des bénéfices réalisés par des sociétés luxembourgeoises, ni le redressement ni l'identification du maître de l'affaire ne sont de nature à révéler l'existence d'une telle distribution.

Remboursement d'apports de titres

CE 8^e-3^e ch. 7 mars 2019 n° 420094

Les associés d'une société peuvent obtenir le remboursement de leurs apports en franchise d'imposition dans le cadre d'une réduction de capital non motivée par les pertes.

Pour cela, il faut que la répartition se fasse effectivement sur les apports, et non sur les autres postes qui constituent des fonds propres de l'entreprise.

En effet, une répartition n'est réputée présenter le caractère d'un remboursement d'apport que si tous les bénéficiaires et les réserves autres que la réserve légale ont été auparavant répartis.

Dans l'hypothèse d'une réduction de capital non motivée par des pertes réalisée par diminution de la valeur nominale des titres reçus dans le cadre d'un échange de titres placé en sursis d'imposition, le Conseil d'État considère que les titres reçus en rémunération de l'apport doivent être réputés être entrés dans le patrimoine de l'apporteur aux conditions dans lesquelles y étaient entrés les titres dont il a fait apport, compte tenu du caractère intercalaire de l'échange en sursis.

Commentaire de l'expert-comptable

En pratique, le montant des apports à retenir doit être calculé, non pas à partir de la valeur d'échange

des titres, mais par référence au coût d'acquisition des titres apportés.

Apport-cession de titres

LF 2020 art. 106

L'apport-cession est l'opération consistant à apporter les titres d'une société à une holding, qui réalise ensuite leur cession.

La LF 2020 a aménagé sur deux points le dispositif du report d'imposition des plus-values correspondantes (article 150-0 B *ter* du CGI) :

- les modalités de réinvestissement indirect, *via* les structures de capital investissement, sont précisées ;
- le délai minimal de conservation des titres reçus en contrepartie de l'apport par le donataire lorsque ceux-ci ont été transmis par donation est porté de 18 mois à 5 ans (10 ans dans certains cas).

Dividendes d'une EURL et abattement de 40 %

CE 8^e-3^e ch. 27 mars 2019 n° 421211

L'application de l'abattement de 40 % sur les dividendes imposables au barème progressif de l'impôt sur le revenu est réservée aux distributions résultant d'une décision régulière des organes compétents...

Appliquant ce principe aux dividendes distribués par une EURL, le Conseil d'État juge que n'est pas de nature à justifier la remise en cause du bénéfice de l'abattement de 40 % la seule circonstance qu'une décision de distribution de l'associé unique n'a pas été consignée, pour l'intégralité de la somme distribuée, dans le procès-verbal d'assemblée générale prévoyant cette distribution et n'a pas fait l'objet de la consignation au registre prévue par les dispositions du Code de commerce.

Transferts des contrats d'assurance vie

Loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019 art. 72, II

La loi Pacte favorise les transformations des vieux contrats d'assurance vie en des contrats plus rémunérateurs : ainsi, il est désormais possible de transférer, sans perte de l'antériorité fiscale, un contrat multi-support peu performant en un nouveau contrat multi-support ou en euro-croissance plus rémunérateur.

La loi Pacte crée un nouveau régime pour les contrats euro-croissance dans lequel la rente ou le capital garantis sont exprimés uniquement en parts de diversification avant l'échéance et donnent lieu à une garantie à l'échéance exprimée en euros. Le passage de l'ancien vers le nouveau régime est neutralisé fiscalement.

La loi nouvelle met également en place un dispositif incitatif pour les transferts vers les nouveaux plans d'épargne retraite.

Il se traduit par l'application d'une exonération à hauteur de 9 200 € ou 4 600 € cumulable avec l'abattement déjà prévu pour l'ensemble des contrats d'au moins huit ans.

Résultat d'une société de personnes

CE 26 septembre 2019 n° 419825

Le résultat réalisé par une société de personnes est imposable entre les mains des associés présents à la clôture de l'exercice.

En cas de cession de parts par un associé d'une société de fait, si les stipulations de l'acte de cession de parts de la société de fait relatives à la répartition des résultats imposables ne peuvent pas être directement invoquées devant le juge de l'impôt, elles n'en traduisent pas moins l'intention des parties qu'elles permettent d'apprécier.

Du coup, l'intention de l'acte peut être recherchée pour déterminer quels sont les associés à la clôture de l'exercice.

PFU/Flat tax

<https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/12026-PGP?branch=2>

Bercy a commenté le régime du prélèvement forfaitaire unique (PFU) à la faveur d'une mise à jour de la base BOFIP en date du 20 décembre 2019.

2.4 Revenus fonciers

Dépenses d'entretien et de réparation

CAA Versailles 19 mars 2019 n° 17VE02558 ; CE 8^e ch. 29 mai 2019 n° 421237

Seules les dépenses incombant au propriétaire et effectivement portées par celui-ci sont admises en déduction des revenus fonciers à l'exclusion des charges récupérables auprès du locataire.

Comme les dépenses d'entretien de l'ascenseur et des systèmes d'incendie situés dans les parties communes de la copropriété d'un immeuble loué constituent des réparations locatives incombant au locataire, ces dépenses ne sont pas déductibles du revenu foncier du propriétaire.

Commentaire de l'expert-comptable

Rappelons au passage que ne sont déductibles des revenus fonciers ni les travaux d'aménagement augmentant la surface habitable, ni les travaux de rénovation indissociables d'une opération de reconstruction.

Intérêts d'une avance sur assurance vie

Rép. Malhuret : Sén. 20 décembre 2018 n° 2170

Le contribuable qui finance l'acquisition ou des travaux sur un immeuble locatif avec une avance sur un contrat d'assurance vie peut déduire les intérêts de cette avance de ses revenus fonciers exactement comme s'il avait souscrit un emprunt bancaire.

Loueur en meublé non professionnel

CE 26 novembre 2018 n° 417630

Un loueur en meublé non professionnel ayant déclaré à tort en revenus fonciers les loyers perçus, imposés selon le régime micro-BIC suite à leur

requalification en bénéfiques industriels et commerciaux, ne peut pas opter pour un régime réel dans le délai de réclamation.

2.5 Plus-values mobilières des particuliers

Évaluation de titres non cotés

CE 9^e-10^e ch. 30 septembre 2019 n° 419855

La valeur vénale des titres d'une société non cotée doit être appréciée compte tenu de tous les éléments dont l'ensemble permet d'obtenir un chiffre aussi voisin que possible de celui qu'aurait entraîné le jeu normal de l'offre et de la demande à la date où la cession est intervenue.

L'évaluation des titres d'une société non cotée doit être effectuée, par priorité, par référence au prix d'autres transactions intervenues dans des conditions équivalentes et portant sur les titres de la même société ou, à défaut, de sociétés similaires. En l'absence de telles transactions, celle-ci peut légalement se fonder sur la combinaison de plusieurs méthodes alternatives, par exemple sur la méthode des flux de trésorerie actualisés.

Le Conseil d'État a apporté un éclairage inédit sur les modalités d'évaluation de l'usufruit de titres de sociétés non cotés dans un contexte d'application par l'administration de la méthode d'évaluation des flux de trésorerie actualisés : dans ce cas, l'évaluation de l'usufruit de titres doit se fonder non pas sur les résultats imposables prévisionnels de la société mais sur ses distributions prévisionnelles.

En effet, en cas de démembrement de droits sociaux, l'usufruitier n'a droit qu'aux dividendes distribués.

Commentaire de l'expert-comptable

Les flux de trésorerie devant être actualisés sont ceux qui peuvent faire l'objet d'une distribution effective tenant compte des remboursements d'emprunts et des mises en réserves.

Le taux d'actualisation doit alors être celui du taux de rendement interne de l'investissement après impôt acquitté par le propriétaire des droits.

Plus-value sur un ticket d'Euro Millions ?

CAA Paris 27 juin 2019 n° 18PA02470

Un contribuable a trouvé sur la voie publique un reçu d'une combinaison gagnante au jeu de l'Euro Millions. Le joueur effectif, qui avait égaré le reçu, a pu fournir tous les éléments de nature à établir qu'il était l'acheteur du billet. En application d'un protocole d'accord transactionnel, le porteur du « reçu gagnant » a perçu une indemnité en contrepartie de sa restitution à l'acheteur.

Est-imposable au titre de cette indemnité ? Non !

Cet accord transactionnel n'a pas le caractère d'un acte par lequel l'intéressé a cédé à titre onéreux le reçu ou des droits attachés au reçu.

Le règlement du jeu de l'Euro Millions s'oppose, en effet, à ce que la personne en possession du reçu soit regardée comme son propriétaire. L'administration ne peut donc pas imposer l'indemnité litigieuse dans la catégorie des plus-values mobilières. Ni d'ailleurs dans la catégorie des bénéfiques non commerciaux car le profit en cause est isolé et il n'est pas, par nature, susceptible de se renouveler.

Titres de PME

TA Cergy-Pontoise 13 mars 2019 n° 1608454

Lorsque le contribuable a exercé l'option globale pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu, les plus-values de cession de titres acquis avant le 1^{er} janvier 2018 sont réduites selon le cas d'un abattement proportionnel de droit commun ou renforcé s'agissant des titres de PME souscrits ou acquis dans les dix ans de leur création.

Cela étant, le bénéfice de l'abattement renforcé est soumis notamment à la condition que la société n'accorde aucune garantie en capital à ses associés ou actionnaires en contrepartie de leur souscription. Selon le tribunal administratif de Cergy-Pontoise, l'existence d'une garantie en capital s'apprécie au moment de la souscription des droits cédés.

Un contribuable ne peut donc pas bénéficier de l'abattement renforcé dès lors que le prix de cession des titres était garanti lors de la souscription sous forme d'un prix minimum égal au prix d'acquisition.

Commentaire de l'expert-comptable

La circonstance que cette garantie ait une durée limitée dans le temps est sans incidence dès lors qu'elle existe au moment de l'achat de titres.

Abattement renforcé

Rép. Laqhila : AN 13 août 2019 n° 3501

Mise à jour de la base BOFIP-Impôt en date du 20 décembre 2019

Pour le calcul de l'impôt sur le revenu au barème progressif, les plus-values de cession de titres de PME de moins de dix ans acquis avant 2018 sont réduites d'un abattement pour durée de détention renforcé si, entre autres conditions, la société dont les titres sont cédés n'est pas issue d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes.

La circonstance qu'une PME soit constituée par apport d'une entreprise individuelle existante est donc, en principe, de nature à priver le cédant du bénéfice de l'abattement.

L'administration admet toutefois que cette circonstance ne fait pas obstacle à l'application de l'abattement lorsque :

– d'une part, l'apport par le contribuable de son entreprise individuelle est intervenu moins de dix ans après qu'il a créé cette entreprise, qui constituait elle-même une PME à la date de l'apport

et n'était pas issue d'une activité préexistante à sa création ;

– et, d'autre part, la société bénéficiaire de l'apport (la société émettrice des titres cédés) est créée par le contribuable avec pour objet exclusif la poursuite de l'activité de son entreprise individuelle sans extension ni création d'activité nouvelle.

Commentaire de l'expert-comptable

L'abattement est également applicable en cas d'acquisition d'un fonds de commerce par une PME plusieurs années après sa constitution dans le cadre d'une opération de croissance externe. La condition d'exclusion est, en effet, dans ce cas, satisfaite à la date de la constitution de la société.

Pactes Dutreil – Fonds de pérennité

Loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019 art. 177, XI et XII
La loi Pacte institue un nouvel instrument de détention et de transmission du capital : le fonds de pérennité qui a pour objectif la stabilité des entreprises sur le long terme.

Il s'agit de permettre la poursuite du développement économique d'une ou de plusieurs sociétés commerciales dont les parts ou actions sont apportées à titre gratuit et irrévocable au fonds et dont celui-ci devient l'actionnaire « inamovible », les titres transférés étant en principe inaliénables.

Dans ce contexte, les apports de titres réalisés par les fondateurs d'un fonds de pérennité bénéficient de l'exonération partielle à hauteur de 75 % de leur valeur dans les conditions du pacte Dutreil, ce qui permet de réduire les droits dus lors de la transmission par succession ou par donation de la société.

Recouvrement du prix de cession de titres

CE 3^e-8^e ch. 29 mai 2019 n° 414617

Le Conseil d'État ne s'oppose pas à la déduction par le contribuable de frais de justice directement liés à une cession de titres pour le calcul de la plus-value.

Commentaire de l'expert-comptable

Attention : les frais de justice admis en déduction s'entendent des seuls frais qui ont été engagés pour la détermination du prix de cession des titres.

Du coup, les frais de justice engagés par le contribuable en vue d'obtenir le recouvrement d'un complément de prix ne sont pas déductibles de la plus-value.

Abattement fixe de 500 000 €

RM Didier Quentin, JOAN du 18 juin 2019, question n° 6666

Les dirigeants cédant leurs titres de PME lors de leur départ en retraite peuvent déterminer une plus-value nette taxable à l'impôt sur le revenu sous déduction d'un abattement fixe de 500 000 € depuis le 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour autant, il faut préciser que l'exercice d'une profession libérale dans une société dont les titres sont cédés n'est pas assimilé à une fonction de direction pour l'application de cet abattement alors que c'était le cas avant 2018.

Autrement dit, désormais, au sein d'une même SEL, l'associé exerçant les fonctions de mandataire social bénéficie de l'abattement fixe de 500 000 €, tandis que son associé en est privé, même s'il exerce sa profession principale au sein de la société de manière continue, depuis les cinq années précédant la cession.

Estimant que cette disposition inéquitable, un député a demandé au Gouvernement les mesures qu'il entendait prendre pour remédier à une telle situation préjudiciable pour les associés d'une structure d'exercice libéral.

Le Gouvernement lui a opposé une fin de non-recevoir en indiquant qu'il fallait garantir l'égalité de traitement par rapport aux autres professions et permettre le bénéfice de cet avantage fiscal aux dirigeants de l'ensemble des PME éligibles aux mêmes conditions.

Abattement fixe et rémunération du dirigeant

Rép. Piednoir : Sén. 8 août 2019 n° 9598

Le dispositif d'abattement fixe de 500 000 € s'applique sous conditions aux plus-values réalisées par des dirigeants de PME qui cèdent, à compter du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2022, leurs titres lors de leur départ à la retraite.

Pour bénéficier de cet abattement, le cédant doit notamment avoir exercé une fonction de direction dans la société dont les titres ou droits sont cédés.

La rémunération reçue au titre de cette fonction de direction doit être normale et représenter plus de la moitié des revenus professionnels de l'intéressé.

Pour déterminer le montant de la rémunération, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (l'ARE) ne peut pas être considérée comme une rémunération perçue au titre de la fonction de dirigeant.

Par conséquent, pour la détermination de la fraction des revenus professionnels correspondant à la rémunération de la fonction de direction, l'ARE ne doit être prise en compte ni au numérateur, ni au dénominateur.

Abattement dirigeant et cession de l'activité

CE 10^e-9^e ch. 16 octobre 2019 n° 417364

Pour bénéficier de l'abattement dirigeant, le cédant doit cesser ses fonctions dans la société cédée et prendre sa retraite au cours de la période de quatre ans allant de deux ans avant à deux ans après la cession.

Le Conseil d'État vient de préciser que ces dispositions légales n'imposent ni que la cessation de fonction intervienne avant la mise à la retraite ou inversement, ni que ces deux événements interviennent tous deux soit avant, soit après la cession, ni qu'ils se succèdent dans un délai plus rapproché que la période de quatre années.

Du coup :

- il convient de se placer à la date de la cession pour apprécier si la double condition (cessation de fonction et départ à la retraite) est remplie ;
- la cessation de fonction et le départ à la retraite peuvent légalement intervenir l'un avant la cession, l'autre après, et non pas uniquement soit avant soit après la cession ;
- la cessation de fonction et le départ à la retraite peuvent intervenir à tout moment au cours de la période précitée, y compris le jour de la cession ;
- il peut s'écouler jusqu'à quatre ans entre ces deux événements (la cession se situant dans ce cas au milieu des deux).

Commentaire de l'expert-comptable

Cette décision, qui infirme la doctrine administrative, a été rendue pour l'application du régime en vigueur jusqu'en 2013 ; mais elle est transposable pour l'application du régime en vigueur de 2014 à 2017 (abattement fixe et abattement proportionnel renforcé) et pour l'application du régime actuel (abattement fixe).

2.6 Plus-values immobilières des particuliers

Nécessité de l'occupation de la résidence principale à titre habituel et effectif

Inoccupation de la résidence principale

CAA de Paris du 13 juin 2019, n° 18PA01605

Un immeuble ne perd pas sa qualité de résidence principale du cédant au jour de la cession du seul fait que celui-ci a libéré les lieux avant ce jour, à condition que le délai pendant lequel l'immeuble est demeuré inoccupé puisse être regardé comme normal.

Il en va ainsi lorsque le cédant a accompli les diligences nécessaires, compte tenu des motifs de la cession, des caractéristiques de l'immeuble et du contexte économique et réglementaire local, pour mener à bien cette vente dans les meilleurs délais à compter de la date prévisible du transfert de sa résidence habituelle dans un autre lieu.

Dans une situation particulière, la Cour de Paris a jugé que 16 mois d'inoccupation de l'immeuble vendu ne font pas échec à l'exonération résidence principale dans la mesure où les cédants ont entrepris rapidement des démarches en vue de vendre leur bien immobilier.

En fait, un concours de circonstances indépendant de leur volonté a retardé la vente proprement dite, les cédants ayant prouvé la réalité de leurs diligences successives, de sorte que le délai pendant lequel ce bien est resté inoccupé ne pouvait pas être regardé comme présentant un caractère anormal.

Seuil des 15 000 €

CE 15 novembre 2019, n° 421337

Les plus-values résultant de la cession d'immeubles, parties d'immeubles ou droits relatifs à ces biens sont exonérées d'impôt sur le revenu, et par suite de prélèvements sociaux dus au titre des produits de placement, lorsque le prix de cession est inférieur ou égal à 15 000 €.

Le Conseil d'État estime que pour déterminer le prix de cession devant être comparé au seuil de 15 000 euros, il y a lieu de **prendre en compte le prix de chaque opération de cession**, c'est-à-dire chaque transaction réalisée, indépendamment du nombre de biens ou de lots vendus à l'occasion de cette transaction.

2.7 Succession-Donation

Donation déguisée

CA Paris 18 mars 2019, n° 17/02187

Parmi les circonstances permettant de caractériser une donation déguisée figure la stipulation d'un prix dérisoire. Ainsi, l'évaluation des titres pour une valeur symbolique, sans aucun rapport avec la valeur réelle du bien, qui correspond en fait à une vente à vil prix, établit le caractère gratuit des conventions et l'absence de contrepartie à l'acte.

Il y a donc constitution d'un abus de droit si l'administration fiscale a rapporté la preuve de la fictivité des ventes déclarées et de la dissimulation, sous la qualification juridique erronée d'opération de cessions qui correspondent en réalité à des donations de parts sociales.

Vente d'un bien immobilier par les héritiers du défunt

RM JOAN du 16 avril 2019 n° 15847

Concernant le calcul des droits de succession lors de la vente d'un bien immobilier par les héritiers du défunt, une députée a demandé au gouvernement s'il était possible que soit porté à l'actif de la déclaration de succession non pas le prix de vente commission incluse mais le prix hors commission (correspondant à la valeur vénale du bien).

Il lui a été répondu négativement : l'assiette taxable d'une succession n'a pas à prendre en considération l'utilisation postérieure que l'héritier ou légataire fera des biens reçus, laquelle résulte de sa seule volonté. Il n'est donc pas envisagé de déroger à ces règles de principe.

Emploi d'un salarié à domicile et décès de l'employeur

RM AN 25 juin 2019 n° 63

En cas de décès de l'employeur d'un salarié à domicile, les dépenses versées par les héritiers au titre du dernier salaire et de l'indemnité de congés payés, exigibles au titre d'une activité exercée pendant une période antérieure au décès, entrent

dans l'assiette du crédit d'impôt et s'imputent sur la cotisation d'impôt sur le revenu due au nom du défunt pour la période du 1^{er} janvier à la date du décès, quand bien même elles seraient payées après le décès.

Commentaire de l'expert-comptable

Attention ! Ces frais ne donnent pas lieu au crédit d'impôt pour les héritiers mais seront intégrés à la succession.

Déclaration de revenus d'une personne décédée

Revenus non déclarés d'un contribuable décédé

CAA Nantes 28 juin 2019 n° 18NT00021

Pour la Cour de Nantes, si la déclaration de revenus d'une personne décédée n'a pas été déposée, la mise en demeure de souscrire celle-ci sous 30 jours, sous peine de taxation d'office, doit être adressée par l'administration à l'ensemble des membres de l'indivision successorale, sauf en cas de désignation d'un mandataire.

Il en va de même lorsque l'administration adresse une mise en demeure de produire une déclaration de revenus au titre des années précédant celle du décès.

À défaut, la procédure est irrégulière et l'administration ne peut pas taxer d'office les revenus du défunt.

Commentaire de l'expert-comptable

Vous le constatez, cet arrêt de la cour de Nantes est très favorable aux contribuables !

Et il ne manquera pas d'entraîner des difficultés sérieuses pour l'administration en cas de succession complexe (sans descendants directs notamment) et/ou pléthorique.

2.8 IFI

Dette incertaine devenant certaine

Cass. com. 13 mars 2019 n° 17-13.305 FS-PB

Par une décision de principe, la Cour de cassation juge qu'une dette incertaine du fait d'une contestation est rétroactivement déductible pour le montant ultérieurement arrêté par la décision mettant fin à la contestation.

Commentaire de l'expert-comptable

Rendue en matière d'ISF, cette décision est transposable pour l'IFI, les principes de déduction des dettes étant les mêmes, sous réserve bien sûr de la nature des dépenses admises en déduction.

Plafonnement de l'imposition

Cass. com. 28 mars 2019 n° 17-23.671 FS-PB

Une SCI a réalisé une plus-value immobilière dont les associés ont décidé la mise en réserve.

Dans une telle situation, selon la Cour de cassation, pour le calcul du plafonnement de l'impôt sur la fortune dont est redevable un associé d'une société de personnes, la quote-part de bénéfices sociaux lui revenant doit être prise en compte, même si ces bénéfices n'ont pas été distribués.

Commentaire de l'expert-comptable

Cette solution est transposable pour l'application du plafonnement de l'IFI.

Qualification de holding animatrice

Holding animatrice

Cass. com. 19 juin 2019 n° 17-20.559 et 17-20.560

Par une importante décision, la Cour de cassation juge qu'une société qui a pour activité principale l'animation de filiales au sein desquelles elle détient une participation majoritaire ne perd pas son statut de holding animatrice dans le cas où elle détient également une participation minoritaire dans une autre société, dont elle n'assure pas l'animation.

Commentaire de l'expert-comptable

Notez que ces décisions ont une portée plus large que les seules exonérations d'ISF ou d'IFI. En effet, la qualification de holding animatrice ouvre droit à plusieurs régimes fiscaux de faveur, notamment l'exonération de droits de mutation à titre gratuit en cas de pacte « Dutreil ».

2.9 Prime de conversion automobile et bonus/malus écologique

LF 2020 art. 21, 69

Prime de conversion

Les critères d'éligibilité de la prime à la conversion ont évolué en 2019 : les véhicules les plus polluants (diesels immatriculés avant le 1^{er} septembre 2019) et les plus coûteux (au-delà de 60 000 €) en sont exclus tandis que les ménages précaires continuent de bénéficier du doublement de la prime.

Bonus écologique

Le bonus écologique vise à aider tous les Français, particuliers et professionnels, à acheter un véhicule propre. Ce véhicule doit émettre moins de 20 g CO₂/km, il s'applique pour l'achat de véhicules électriques ou fonctionnant à l'hydrogène.

La LF 2020 prévoit une enveloppe en hausse de 50 % par rapport à la loi de finances pour 2019 afin d'accompagner le développement du marché des véhicules électriques.

Le niveau des aides qui entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 est le suivant :

- bonus maintenu à 6 000 € pour les ménages achetant un véhicule de moins de 45 000 € ;
- **bonus à 3 000 € pour les ménages achetant un véhicule dont le prix est compris entre 45 000 € et 60 000 €, et pour les personnes morales achetant un véhicule de moins de 60 000 € ;**
- pas de bonus pour les véhicules de plus de 60 000 €, à l'exception des véhicules utilitaires légers et des véhicules hydrogène qui auront droit à un bonus de 3 000 €.

Le bonus est maintenu à 900 € pour les véhicules électriques à deux ou trois roues. Il est de 200 € pour les vélos électriques pour les personnes aux revenus modestes, en complément de l'aide d'une collectivité.

Commentaire de l'expert-comptable

Le bonus écologique de 6 000 euros pour les voitures électriques pour les entreprises n'est pas reconduit en 2020 : il est divisé par deux pour les entreprises passant de 6 000 € à 3 000 €.

De plus, ce bonus ne sera plus en vigueur pour les véhicules de plus de 60 000 € donc les voitures électriques de luxe.

Le bonus écologique n'est pas modifié pour les deux-roues électriques en 2020 : 900 € d'aides ni pour les vélos électriques : 200 € de rabais.

Malus écologique

Le malus écologique se déclenche à 110 gCO₂/km depuis le 1^{er} janvier 2020 (contre 117 gCO₂/km en 2019).

Il s'accompagne d'une augmentation du montant du malus minimal, qui passe à 50 euros pour ces 110 gCO₂/km (contre 35 euros pour 117 gCO₂/km auparavant).

Le malus maximum à l'achat d'un véhicule polluant passe pour sa part de 10 500 à 20 000 euros et les différents niveaux de malus sont globalement doublés voire triplés.

2.10 Contrôle fiscal

Pas de taxation d'office d'une activité occulte sans mise en demeure préalable

CAA Nantes 16 mai 2019 n° 17NT03254

En cas d'absence de souscription de déclaration constituant une simple erreur du contribuable, l'administration ne peut qualifier l'activité d'occulte et doit, pour taxer d'office, mettre au préalable en demeure le contribuable de déposer une déclaration.

Utilisation par le fisc des correspondances entre un avocat et son client

CE 3^e-8^e ch. 12 décembre 2018 n° 414088

Les correspondances échangées entre un contribuable et son avocat sont couvertes par le secret professionnel.

Cela dit, lorsqu'elle prend connaissance de ces correspondances à l'occasion du contrôle du contribuable, l'administration fiscale peut les utiliser sous condition pour fonder, en tout ou partie, l'imposition supplémentaire mise à la charge de celui-ci. La condition est que le contribuable ait préalablement donné son accord à la levée du secret professionnel. À défaut d'accord préalable, la procédure est irrégulière et l'intéressé doit être déchargé de l'imposition supplémentaire.

Illustration : au cours d'un contrôle, l'administration a pris connaissance d'une consultation juridique rédigée par l'avocat du contribuable. Ce dernier a alors immédiatement refusé toute prise de copie de cette consultation juridique et ne l'a plus présentée lors de la suite du contrôle.

Le Conseil d'État a jugé que ces circonstances démontraient l'absence d'accord préalable du contribuable à la remise du document en cause et à son utilisation.

Dégrèvement d'impôt : sort des intérêts moratoires

CE 9^e-10^e ch. 28 janvier 2019 n° 406722

Les contribuables qui obtiennent un dégrèvement d'impôt à l'issue d'une procédure contentieuse ont droit à des intérêts moratoires.

Pour le Conseil d'État, ces intérêts ont pour seul objet de tenir compte de la durée pendant laquelle le contribuable a été privé des sommes correspondantes et dont ils ne sont que l'accessoire.

En conséquence, ces intérêts moratoires assis sur des impositions dégrévées doivent être soumis au même régime fiscal que ces dégrèvements.

Les intérêts moratoires sont donc imposables si les droits restitués le sont.

Remises gracieuses

CE 8^e-3^e ch. 7 mars 2019 n° 419907

L'administration ne peut refuser une demande de remise gracieuse d'impôt à un contribuable en situation de gêne et d'indigence au motif que celui-ci a organisé volontairement son insolvabilité en remboursant ses dettes non fiscales au détriment de ses arriérés d'impôt.

B. ■ Fiscalité des entreprises

1 ■ Mesures pour les entreprises de la loi de finances pour 2020

Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020

En 2020, les entreprises bénéficieront d'une baisse d'impôt supplémentaire de près de 1 Md€, hors contrecoup de la réforme du CICE.

Le taux de l'impôt sur les sociétés continuera à diminuer pour atteindre 25 % en 2022.

Poursuivant la logique de soutien aux commerçants et aux artisans en difficulté dans les zones de dévitalisation commerciale, la loi de finances pour 2020 donne par ailleurs la possibilité aux collectivités territoriales d'instaurer une exonération de cotisation foncière des entreprises (CFE), de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) et de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) à destination des petits commerces dans les communes rurales et les centres des villes moyennes.

1.1 Impôt sur les sociétés

Trajectoire modifiée de la baisse de l'IS

LF 2020 art. 11 et art. 12, I, D à H, II, III, B et C

La LF 2020 modifie une nouvelle fois la trajectoire de la baisse du taux normal d'impôt sur les sociétés pour les seules grandes entreprises dont le chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 250 millions d'euros.

En fait, le taux normal d'IS des grandes entreprises dont le chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 250 millions d'euros sera, par dérogation, rehaussé :

- pour les exercices ouverts du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, à 31 % pour la fraction supérieure à 500 000 euros de bénéfice imposable apprécié par période de douze mois ;
- pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2021, à 27,5 % pour la totalité du bénéfice imposable.

Cette modification n'aura d'incidence que pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020.

Rappel de l'expert-comptable

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022, conformément à l'engagement du Gouvernement, le taux normal de l'impôt sur les sociétés sera abaissé à 25 % pour l'ensemble des entreprises.

Bon à savoir.

Plusieurs dispositifs font référence au taux de l'impôt sur les sociétés.

Afin de lever toute ambiguïté, la LF 2020 précise que le taux de la retenue ou du prélèvement est bien fixé à :

- 30 % (revenus mobiliers soumis à la retenue à la source de l'article 187) ou 31 % (autres revenus et profits) pour les revenus, profits et plus-values réalisés en 2019 ;
- 28 % pour les revenus, profits et plus-values réalisés en 2020 ;
- 26,5 % pour ceux réalisés à compter du 1^{er} janvier 2021.

1.2 BIC

1.2.1 Charges financières

LF 2020 art. 45

Le régime de plafonnement des charges financières nettes en fonction de l'Ebitda fiscal est modifié pour accorder aux entreprises autonomes le bénéfice d'une déduction supplémentaire, offerte jusqu'à présent et sous certaines conditions aux seules entreprises membres d'un groupe consolidé. Une clarification est par ailleurs apportée pour le calcul de l'Ebitda fiscal, à la fois pour les sociétés non membres d'un groupe fiscal et pour celles qui relèvent du régime de l'intégration fiscale.

1.2.2 Lutte contre les dispositifs hybrides

LF 2020 art. 13

Certaines situations sont considérées comme des dispositifs hybrides lorsque survient un effet d'asymétrie, c'est-à-dire une déduction d'un paiement sans inclusion correspondante dans le revenu du bénéficiaire de ce paiement ou comme une double déduction :

- entre un contribuable et une entreprise associée,
- entre entreprises associées d'un même contribuable,
- entre le siège et un établissement, ou entre deux ou plusieurs établissements de la même entité.

En présence d'un dispositif hybride, les modalités de neutralisation fiscale sont les suivantes :

- lorsqu'un paiement donne lieu à une charge déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun, sans être inclus dans les résultats soumis à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés dans l'État de résidence du bénéficiaire, cette charge n'est pas admise en déduction ;
- lorsqu'un paiement donne lieu à une charge déduite du résultat soumis à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés dans l'État de résidence du débiteur, ce paiement est ajouté au résultat soumis à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun.

En présence d'une situation de double déduction :

- la charge ne sera pas admise en déduction des revenus de l'investisseur établi en France ;
- lorsque l'investisseur est établi dans un autre État qui admet la déduction de la charge, celle-ci n'est pas admise en déduction des revenus du débiteur établi en France.

Dispositifs hybrides « inversés »

Un dispositif hybride inversé est défini par la loi comme un dispositif dans lequel une ou plusieurs entreprises associées détenant ensemble un intérêt direct ou indirect dans au moins 50 % du capital, des droits de vote ou des droits aux bénéfices d'une

entité hybride constituée ou établie dans un État membre de l'Union européenne, sont établies dans un État ou des États qui considèrent cette entité comme une personne imposable.

Lorsqu'une entité hybride d'un dispositif hybride inversé est constituée ou établie en France, ses revenus seront imposés, selon le cas, soit à l'impôt sur les sociétés, soit dans les conditions prévues à l'article 8 du CGI, dans la mesure où ils ne sont pas imposés dans un autre État.

Asymétries liées à la résidence fiscale

Une asymétrie liée à la résidence fiscale se présente lorsque des paiements, des dépenses ou des pertes déductibles du résultat imposable d'un contribuable qui a sa résidence en France et dans un autre État en application des règles de cet État sont pris en compte dans ces deux États.

Dans cette situation, la déduction des paiements, des dépenses ou des pertes ne sera pas admise en France, sauf lorsque :

- le paiement, la dépense ou la perte susceptible de faire l'objet d'une double déduction est inclus dans le revenu imposable du bénéficiaire ou, s'agissant d'une perte, du contribuable en France et dans l'autre État ;
- l'autre État est un État membre de l'Union européenne qui refuse la déduction et que la convention fiscale le liant à la France fixe la résidence de ce contribuable en France.

Commentaire de l'expert-comptable

Ces dispositions s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020, à l'exception de celles relatives aux dispositifs hybrides inversés qui ne concernent que les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022.

1.2.3 Deux nouveaux dispositifs de suramortissement

LF 2020 art. 16

1.2.3.1 Investissements dans des engins fonctionnant à certaines énergies

Le premier dispositif vise certaines entreprises utilisant des engins non routiers fonctionnant au gazole non routier (GNR) qui investiront dans des engins de substitution.

Elles pourront déduire de leur résultat imposable une somme égale à 40 % de la valeur d'origine, hors frais financiers, des biens acquis à l'état neuf à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022. La déduction sera répartie linéairement sur la durée normale d'utilisation du bien.

Les entreprises qui prendront en location un bien neuf éligible dans le cadre d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat sont aussi éligibles.

Sont concernés les entreprises de travaux publics, celles produisant des substances minérales solides, les exploitants aéroportuaires ainsi que les exploitants de remontées mécaniques et de domaines skiables.

La déduction concerne les engins non routiers inscrits à l'actif immobilisé et fonctionnant exclusivement au gaz naturel, à l'énergie électrique, ou à l'hydrogène et qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- matériels et outillages utilisés pour des opérations industrielles ;
- matériels de manutention ;
- moteurs installés dans les matériels de ces deux précédentes catégories.

1.2.3.2 Investissements dans des installations de stockage et de distribution de gazole

Un dispositif identique de suramortissement est réservé aux PME qui distribuent du gazole non routier et qui ne disposent pas d'installations permettant de stocker et de distribuer du gazole qui n'est pas coloré et tracé.

Ces entreprises pourront déduire de leur résultat imposable une somme égale à 40 % de la valeur d'origine, hors frais financiers, des installations neuves de stockage, des matériels de manutention et de distribution de gazole, inscrits à l'actif immobilisé, qu'elles achèteront à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.

Il en ira de même pour les biens pris en location dans le cadre d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat conclu à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.

Commentaire de l'expert-comptable

Ces deux nouveaux dispositifs sont des aides d'État soumises au règlement européen relatif aux aides de minimis. Elles sont donc plafonnées.

Restrictions significatives sur le CIR

1.2.4 Crédit d'impôt recherche (CIR)

LF 2020 art. 7 et 49

1.2.4.1 Baisse du taux forfaitaire des dépenses de personnel pris en compte au titre des dépenses de fonctionnement

Pour la détermination du montant des dépenses de fonctionnement du CIR, le taux forfaitaire de prise en compte des dépenses de personnel est ramené de 50 % à 43 %.

Idem pour les dépenses d'innovation engagées par les PME : le calcul des dépenses de fonctionnement est déterminé en ramenant également de 50 % à

43 % le taux forfaitaire afférent aux dépenses de personnel directement et exclusivement affecté à la réalisation des opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits. Pour le calcul des dépenses de fonctionnement, le taux de 75 % appliqué aux dotations aux amortissements des immobilisations affectées aux activités de recherche ainsi que le taux majoré à 200 % des dépenses de personnel qui se rapportent aux jeunes docteurs restent inchangés.

Ces mesures s'appliquent aux dépenses exposées depuis le 1^{er} janvier 2020.

Commentaire de l'expert-comptable

La part des frais de fonctionnement basée sur les amortissements reste inchangée, ce qui permettra la prise en compte de la situation des secteurs industriels qui connaissent, par rapport aux secteurs des services, des frais de fonctionnement plus significatifs liés à l'importance de leurs installations scientifiques.

1.2.4.2 Limitation dans le temps des dépenses d'innovation et de nouvelles collections

Ne seront prises en compte que jusqu'au 31 décembre 2022 (et puis supprimées) :

- les dépenses liées à l'élaboration de nouvelles collections exposées par les entreprises industrielles du secteur textile-habillement-cuir ainsi que les dépenses liées à l'élaboration de nouvelles collections confiées par ces entreprises à des stylistes ou bureaux de style agréés extérieurs à ces entreprises ;
- les dépenses d'innovation exposées par les PME au sens européen au titre de la réalisation d'opérations de conception de prototypes de nouveaux produits ou installations pilotes de même nature.

1.2.4.3 Relèvement du seuil de production de l'état annexé à la déclaration de CIR

L'obligation de produire l'état annexé à la déclaration de CIR (2069-A-I-SD) décrivant la nature des travaux de recherche en cours est supprimée pour les entreprises ayant moins de 100 M€ de dépenses éligibles.

1.2.5 Réforme du régime du mécénat d'entreprise

LF 2020 art. 50

1.2.5.1 Baisse ciblée du taux de la réduction d'impôt en faveur du mécénat

La LF 2020 prévoit de baisser de 60 % à 40 % le taux de la réduction d'impôt pour les versements supérieurs à 2 M€ effectués au cours des exercices clos à compter du 31 décembre 2020.

Toutefois, demeurent éligibles à une réduction d'impôt au taux de 60 %, quel que soit leur montant, les versements effectués au profit d'organismes sans but lucratif qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui procèdent, à titre principal, à la fourniture gratuite de certains soins à ces personnes.

Les versements effectués au profit de ces organismes ne sont pas pris en compte pour l'application du seuil de 2 M€.

Le plafond alternatif pour les petites entreprises est porté de 10 000 € à 20 000 €.

Remarques de l'expert-comptable

La fraction excédentaire des versements ayant ouvert droit à réduction d'impôt au taux de 40 % pourra être utilisée, au même taux et dans les mêmes limites, pour le paiement de l'impôt sur les bénéfices au titre des cinq exercices suivants.

Les versements des exercices antérieurs, clos avant le 31 décembre 2020, et restant à reporter conservent le bénéfice d'une réduction d'impôt égale à 60 %.

1.2.5.2 Plafonnement des frais de mise à disposition de salariés

Lorsque le don en nature prend la forme d'un **mécénat de compétence**, c'est-à-dire d'une mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise au profit d'un organisme reconnu d'intérêt général, sera retenue dans l'assiette de la réduction d'impôt, pour chaque salarié mis à disposition, la somme des rémunérations versées et charges sociales y afférentes dans la limite de trois fois le montant du plafond annuel de calcul des cotisations de sécurité sociale (40 524 € pour 2019).

1.2.5.3 Précisions concernant les sociétés de personnes

Pour les sociétés de personnes et assimilées n'ayant pas opté pour l'impôt sur les sociétés, la LF 2020 prévoit que la réduction d'impôt au titre des versements en faveur du mécénat qu'elles ont effectués sera transférée à leurs associés ou aux membres des groupements au prorata de leurs droits, à condition qu'il s'agisse de redevables de l'impôt sur les sociétés ou de personnes physiques participant à l'exploitation.

1.2.6 Transfert d'actif isolé dans l'UE ou l'EEE

LF 2020 art. 13, I-D

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020, la LF 2020 étend le régime d'étalement de l'imposition des plus-values constatées à l'occasion du transfert d'éléments d'actif immobilisé de la

France vers un État membre de l'Union européenne ou un État de l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention d'assistance mutuelle en matière de recouvrement (en pratique, Norvège, Islande et Liechtenstein).

Actuellement réservé aux transferts d'actif réels dans le cadre d'un transfert de siège ou d'établissement, ce dispositif s'applique également aux transferts d'éléments d'actif isolé.

Par conséquent, les plus-values latentes et les plus-values en report ou en sursis d'imposition afférentes aux actifs transférés indépendamment de tout transfert de siège ou d'établissement ne seront plus, de manière systématique, immédiatement imposables pour leur montant total.

L'impôt sera acquitté, au choix de l'entreprise, dans les deux mois du transfert des actifs :

- soit pour son montant total ;
- soit pour un cinquième de son montant, le solde étant alors versé par fractions égales au cours des quatre années suivantes au plus tard à la date anniversaire du premier paiement.

1.2.7 Propriété industrielle

LF 2020 art. 50, 56

Les entreprises déficitaires qui dégagent un résultat net bénéficiaire issu de la cession, de la concession ou de la sous-concession d'actifs incorporels peuvent désormais utiliser ce résultat pour compenser leur déficit d'exploitation.

Par ailleurs, les conditions d'application du régime lorsque les actifs éligibles sont détenus par des sociétés de personnes ou des groupements assimilés non soumis à l'impôt sur les sociétés sont précisées. Ainsi, seuls les associés redevables de l'impôt sur les sociétés ou les associés personnes physiques participant à l'exploitation sont personnellement imposés au taux de 10 % pour la part du résultat net.

Remarque de l'expert-comptable

Ces deux mesures s'appliquent aux exercices clos à compter du 31 décembre 2019.

1.3 TVA

1.3.1 Transposition de la directive européenne sur le commerce électronique

LF 2020 art. 53

Ces mesures ne s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} janvier 2021.

S'agissant des règles de territorialité applicables aux ventes à distance intracommunautaires de biens, la localisation des ventes à distance intracommunautaires s'effectuera selon un seuil commun de chiffre d'affaires unique de 10 000 € au niveau de l'ensemble des États membres de

l'Union européenne ; **au-dessus de ce seuil, la taxation de la vente à distance aura lieu dans le pays du consommateur final.**

Le champ du régime de guichet unique, prévu pour les assujettis établis hors de l'Union européenne réalisant des prestations de services de télécommunication, de radiodiffusion et de télévision ou des services fournis par voie électronique à destination de personnes non assujetties, sera étendu à compter de 2021 à tous les services fournis par les assujettis non établis dans l'UE à des non-assujettis établis dans l'UE. La possibilité d'opter pour le régime UE pourra désormais concerner tous les prestataires fournissant des services à des personnes non assujetties, mais également les opérateurs réalisant des ventes à distance intracommunautaires de biens et les plateformes pour certaines livraisons.

En cas d'option pour ce régime, ce dernier sera applicable à tous les biens et services fournis par l'opérateur dans l'Union européenne.

Concernant les ventes à distance de biens importés, il sera créé un régime entièrement nouveau de guichet unique dédié à ces opérations. La création de ce dispositif s'accompagnera de la suppression de la faculté pour les États membres d'appliquer une franchise de TVA à l'importation pour les envois d'une valeur inférieure ou égale à 22 €.

En cas d'option pour ce régime de guichet unique, l'assujetti devra l'appliquer à l'ensemble de ses ventes à distance de biens importés.

Un régime particulier pour la déclaration et le paiement de la TVA à l'importation sera également créé en 2021.

Par ailleurs, les plateformes en ligne facilitant les ventes à distance deviendront redevables de la TVA.

1.3.2 Opérations intracommunautaires

LF 2020 art. 10

La LF 2020 assure la transposition en droit interne de la directive européenne du 4 décembre 2018, qui a apporté des ajustements au régime de TVA intracommunautaire afin de résoudre certains problèmes spécifiques.

Ces mesures se traduisent par :

- un renforcement des conditions pour l'exonération des livraisons intracommunautaires de biens ;
- une clarification des règles de taxation des opérations en chaîne ;
- la mise en place d'une mesure de simplification pour les stocks sous contrat de dépôt.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux livraisons de biens pour lesquelles le fait générateur de la TVA intervient à compter du 1^{er} janvier 2020.

1.3.3 Autres mesures concernant la TVA

LF 2020 art. 9, 8, 56, 54

La LF 2020 prévoit également en matière de TVA les mesures suivantes :

- Les fonds communs de placement dont la gestion est exonérée de TVA sont redéfinis.
- Le taux de certaines opérations portant sur les logements locatifs sociaux est ramené à 5,5 %.
- La facturation électronique sera rendue obligatoire à compter de 2023.
- Une obligation d'information est mise à la charge des exploitants d'entrepôts logistiques.

1.4 Revenus mobiliers

Sociétés étrangères déficitaires

LF 2020 art. 12, I-B et C et III-A

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020, les sociétés étrangères déficitaires peuvent demander la restitution des retenues à la source pratiquées sur les revenus distribués, les revenus des artistes, certains revenus salariaux, les profits immobiliers habituels ou occasionnels et les plus-values de cession de certaines participations. Les sociétés étrangères en liquidation peuvent être exonérées de ces mêmes retenues.

1.5 Impôts locaux

1.5.1 Évaluation permanente des locaux professionnels

LF 2020 art. 52

La révision des évaluations foncières des locaux professionnels est reportée à 2026.

Basée sur les loyers constatés au 1^{er} janvier 2023, elle sera alignée sur la procédure d'évaluation des locaux d'habitation et assortie d'une procédure de mise à jour permanente simplifiée.

La commission départementale des impôts directs locaux, créée lors de la révision des valeurs locatives des locaux professionnels et destinée à arbitrer les désaccords entre la commission départementale des valeurs locatives et les commissions communales, sera supprimée.

1.5.2 Nouvelles exonérations facultatives de CET et de taxe foncière pour les commerces de proximité

LF 2020 art. 47 et 48

La LF 2020 prévoit la création de nouvelles exonérations facultatives de cotisation économique territoriale (CET) et de taxe foncière :

- sur les propriétés bâties en faveur des activités commerciales situées dans des communes rurales isolées ;

- en faveur des activités artisanales ou commerciales situées dans les zones de revitalisation des centres-villes créées par la loi « Élan » de 2018.

Commentaire de l'expert-comptable

Attention : toutes ces exonérations pourront être instaurées par les collectivités de façon partielle ou totale, et de façon autonome pour la cotisation foncière des entreprises et pour la taxe foncière sur les propriétés bâties. De plus, ces exonérations ne trouveront toutefois à s'appliquer que pour les impositions établies au titre des années 2020 à 2023.

1.5.3 Taxe pour frais de CCI : harmonisation nationale

LF 2020 art. 15

La LF 2020 prévoit d'harmoniser le taux de la taxe additionnelle à la CFE, qui constitue pour partie la taxe pour frais de CCI.

Celui-ci sera fixé au niveau national à 0,8 % à compter des impositions établies au titre de 2023. Pendant une période transitoire de trois ans, des taux différenciés continueraient à s'appliquer dans chaque région afin de converger vers ce taux national. Le taux de la taxe additionnelle à la CVAE demeure inchangé (1,73 %) à compter de 2020.

1.6 Autres mesures fiscales

1.6.1 Contrôle fiscal – Plates-formes en ligne

LF 2020 art. 55 et 57

- L'identité des opérateurs de plateforme non coopératifs sera publiée sur le site internet du fisc.
- Les données ouvertes des plateformes en ligne pourront être utilisées pour des contrôles fiscaux, sauf pour collecter et exploiter automatiquement des données pour la recherche du manquement sanctionnant d'une majoration de 40 % le défaut ou le retard de production d'une déclaration fiscale dans les trente jours suivant la réception d'une mise en demeure.

1.6.2 Dispositifs fiscaux concernant les véhicules à moteur

LF 2020 art. 6 et 18

Nota. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} juillet 2020.

1.6.2.1 Mesures affectant les véhicules de société

Amortissement des véhicules de sociétés.

Le plafond de déductibilité de l'amortissement des véhicules de société est révisé pour les véhicules qui relèvent du nouveau dispositif d'immatriculation*.

Voici le montant de la fraction d'amortissement déductible selon que les véhicules relèvent ou non du nouveau dispositif d'immatriculation :

Taux d'émission de CO ₂ (en grammes par kilomètre) ¹	Fraction d'amortissement déductible		
	*Véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation	Autres véhicules	Différentiel
T < 20	30 000 €	30 000 €	0
20 ≤ T < 50	20 300 €	20 300 €	0
50 ≤ T < 60	18 300 €	20 300 €	-2 000 €
60 ≤ T ≤ 135 ²	18 300 €	18 300 €	0
135 < T ≤ 165 ²	18 300 €	9 900 €	+8 400 €
T > 165 ²	9 900 €	9 900 €	0

¹ Barème établi par nos soins.

² Barème applicable aux véhicules acquis entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020. Pour les véhicules acquis à compter du 1^{er} janvier 2021, les trois dernières tranches du barème sont les suivantes :

- 60 ≤ T ≤ 130
- 130 < T ≤ 160
- T > 160

* Le nouveau dispositif d'immatriculation concerne les véhicules des catégories M1, M2, N1 et N2 pour lesquels la première immatriculation en France est délivrée à compter d'une date définie par décret comprise entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2020, à l'exception de certains véhicules dont les émissions de CO₂ ne peuvent pas être déterminées conformément à la réglementation européenne.

Taxe sur les véhicules de société

La taxe sur les véhicules de société est allégée pour les véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation.

Voici le barème de la première composante de la taxe en fonction des émissions de CO₂ :

Taux d'émission de CO ₂ (en grammes par kilomètre) ¹	Tarif en euro par gramme de CO ₂		
	Véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation	Autres véhicules ²	Différentiel
T ≤ 20	0	0	0
20 < T ≤ 50	1	1	0
50 < T ≤ 60	2	1	+1
60 < T ≤ 100	2	2	0
100 < T ≤ 120	2	4,5	-2,5
120 < T ≤ 140	4,5	6,5	-2
140 < T ≤ 150	4,5	13	-8,5
150 < T ≤ 160	6,5	13	-6,5
160 < T ≤ 170	6,5	19,5	-13
170 < T ≤ 190	13	19,5	-6,5
190 < T ≤ 200	19,5	19,5	0
200 < T ≤ 230	19,5	23,5	-4
230 < T ≤ 250	23,5	23,5	0
250 < T ≤ 270	23,5	29	-5,5
T > 270	29	29	0

¹ Barème établi par nos soins.

² Autres véhicules qui relèvent du tarif déterminé en fonction de leurs émissions de

1.6.2 Taxe sur les certificats d'immatriculation des véhicules et taxes annexes

La LF 2020 prévoit une réforme d'ensemble de la taxe sur les certificats d'immatriculation des véhicules et ses taxes additionnelles et du malus annuel. Dans un 1^{er} temps, le *barème du malus dû lors de la première immatriculation en France sera augmenté au 1^{er} janvier 2020.

Dans un 2^e temps, au cours du premier semestre 2020, ce *barème (aspect « malus-CO₂ ») sera adapté pour tenir compte des nouvelles méthodes européennes de détermination des émissions de CO₂.

Dans un 3^e temps, la refonte de l'ensemble des taxes à l'immatriculation entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

*Voir le barème détaillé ci-dessus Table 1, 2.9.

1.6.3 Réforme des taxes à l'immatriculation en 2021

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'immatriculation d'un véhicule terrestre à moteur donnera lieu à 4 taxes.

Le fait générateur de ces taxes sera la délivrance du certificat, et les taxes seront exigibles lors de cette délivrance. Le redevable sera le propriétaire du véhicule (y compris s'il n'est pas titulaire d'un permis de conduire correspondant à la catégorie du véhicule considérée). Le paiement des 4 taxes se fera comme sous le régime actuel.

1.6.3 Suppression ou limitation de dispositifs fiscaux « inefficients »

LF 2020 art. 6

Voici la liste des principaux dispositifs supprimés ou limités dans le temps :

Mesure visée	Entrée en vigueur
Réduction d'impôt liée à l'acquisition d'un trésor national ou d'un bien culturel	Opérations pour lesquelles le compromis de vente ou le contrat de vente n'a pas été signé à la date du 1 ^{er} janvier 2020
Crédit d'impôt famille	Limitation du crédit d'impôt aux dépenses exposées jusqu'au 31 décembre 2021
Crédit d'impôt pour la formation du chef d'entreprise	Limitation du crédit d'impôt aux heures de formation effectuées jusqu'au 31 décembre 2022
Exonération des résultats provenant d'opérations réalisées dans certaines zones par des organismes contribuant à l'aménagement urbain	1 ^{er} janvier 2020
Exonération de droits d'enregistrement des actes intéressant les mutuelles	1 ^{er} janvier 2020

1.6.4 Suppression de formalités d'enregistrement

LF 2020 art. 6

La formalité obligatoire d'enregistrement est supprimée pour les actes suivants établis à compter du 1^{er} janvier 2020.

- Prorogation de société.
- Dissolution de société.
- Acceptation ou répudiation de successions, legs ou communautés.
- Certificats de propriété.
- Inventaires de meubles, titres et papiers et prisées de meubles.
- Procès-verbaux d'adjudications de biens meubles.
- Testaments déposés chez les notaires ou reçus par eux.
- Concessions perpétuelles dans les cimetières.

1.6.5 Suppression de certaines taxes à faible rendement

Sont notamment supprimées les taxes et contributions fiscales suivantes pour les actes accomplis depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- Droit fixe sur les renonciations pures et simples à successions, legs ou communautés. Droit fixe sur les certificats de propriétés.
- Droit fixe sur les inventaires de meubles, objets mobiliers, titres et papiers.
- Droit fixe sur les clôtures d'inventaires.
- Droit fixe sur les testaments et libéralités soumises à l'événement du décès.
- Droit fixe sur les acceptations pures et simples de successions, legs ou communautés.

1.7 Mesures sociales de la LF 2020

1.7.1 Taxation forfaitaire de 10 € des CDD d'usage

LF 2020 art. 51

La LF 2020 instaure une taxe de 10 € frappant, à compter du 1^{er} janvier 2020, la conclusion de tout CDD d'usage, quelle qu'en soit la durée et quel que soit le secteur d'activité dont fait partie l'employeur.

La taxe (qui sera affectée à l'Unédic) s'élève à 10 € par contrat et elle est due dès la conclusion de celui-ci. Notez cependant que cette nouvelle taxe **ne frappe pas** les seuls contrats conclus :

- avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- avec les ouvriers dockers occasionnels ;
- par les associations intermédiaires.

1.7.2 Aide à la création et reprise d'entreprises (Acre)

LF 2020 art. 80

Recentrage de l'Acre

L'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (Acre) ne vise désormais que les créateurs et repreneurs d'entreprises demandeurs d'emploi et assimilés.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la durée du bénéfice de l'Acre est unifiée à 12 mois.

L'Acre est étendue à certains conjoints collaborateurs

Pourront bénéficier de ce dispositif les conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social et bénéficiant de l'Acre, à l'exclusion de ceux des assurés relevant du régime d'assurance vieillesse et invalidité-décès des avocats ayant opté pour le calcul de leurs cotisations sur la base d'une fraction du revenu d'activité du chef d'entreprise avec partage de revenu.

Bon à savoir de l'expert-comptable

Le taux minimal du versement forfaitaire libératoire du régime micro-social est augmenté par la LF 2020 en y intégrant les cotisations de retraite complémentaire : voir ci-dessous Partie sociale 3.3.

2 ■ Autres nouveautés fiscales à connaître par les entreprises en 2020

La grande loi de 2019 : la loi Pacte

2.1 Loi Pacte

La loi Pacte du 22 mai 2019 comprend un grand nombre de mesures fiscales, juridiques et sociales en faveur d'un plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises.

2.1.1 Simplification des seuils d'effectifs

Loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019 articles 11 et 12 ; JO 23

Concrètement, la loi Pacte introduit un mécanisme unifié de décompte des effectifs, l'effectif « sécurité sociale » devenant la référence et qui est favorable aux entreprises.

Du coup, sont concernés certains dispositifs fiscaux comportant des seuils (CFE, ZFU, etc.) auxquels sont désormais appliqués le mécanisme unifié de décompte des effectifs et les règles d'atténuation des effets de seuil.

De fait, la loi opère une rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Certains seuils sont ajustés, d'autres sont relevés et le nombre de ceux fixés à 20 salariés est réduit.

Notez que le mandataire social ne doit pas être pris en compte dans le calcul des effectifs quel que soit le statut de l'entreprise.

La loi prévoit un mécanisme « générique » de lisage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Ainsi, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Par exception, l'obligation de se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil a été atteint. Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse.

Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et un grand nombre de dispositifs fiscaux sont concernés par le décompte des seuils.

Ainsi, par exemple en matière d'impôt sur les bénéfices le seuil d'effectif en deçà duquel le régime d'exonération d'impôt sur les bénéfices en faveur des entreprises implantées en zone franche urbaine-territoire entrepreneur peut s'appliquer est abaissé de 51 à 50 salariés.

Le nouveau décompte unifié de l'effectif pour apprécier le respect du seuil de moins de 11 salariés impacte notamment les régimes des zones de revitalisation rurale et de reconstruction de la défense, de même que le crédit d'impôt pour investissement en Corse au taux majoré de 30 %.

Quant au seuil de 50 salariés pour l'option des sociétés de capitaux pour le régime des sociétés de personnes, il doit désormais aussi respecter le nouveau décompte unifié de l'effectif.

2.1.2 Partage des plus-values de cession de titres avec les salariés

Loi Pacte art. 162, IV et X

La loi Pacte introduit dans le Code de commerce un mécanisme contractuel original : l'engagement pris par un associé cédant ses titres de partager avec les salariés de la société dont les titres sont cédés une partie de la plus-value de cession.

L'originalité du mécanisme tient à ce que l'engagement de partage sera constaté dans un contrat conclu, non pas entre le détenteur des titres et les salariés concernés, mais entre le détenteur et la société dont les titres sont cédés, celle-ci s'engageant à transférer ensuite aux salariés concernés le montant résultant de l'engagement de partage.

La signature du contrat de partage est soumise à la condition de l'existence préalable d'un plan d'épargne entreprise dans la société dont les titres sont cédés et les sommes réparties sont plafonnées à 10 % du montant de la plus-value.

Bien entendu, le cédant ne sera pas soumis à l'impôt sur le revenu sur la part des plus-values rétrocédées

aux salariés. En pratique, le cédant déduira cette part du montant des plus-values taxables.

2.1.3 Relations entre les experts-comptables et leurs clients

Loi Pacte art. 34, 35 et 37

La loi Pacte privilégie la recherche d'une plus grande efficacité dans la relation entre l'expert-comptable et son client : par exemple payer les dettes de ses clients et recouvrer leurs créances ou encore fournir aux clients des attestations portant sur des matières diverses : situation financière, prévisions, fiscalité, protection sociale, sécurité juridique, responsabilité sociale et environnementale et informations non financières, contrôle interne et systèmes d'information, etc. La loi Pacte permet également à l'expert d'obtenir une rémunération « au résultat ».

Le client et l'expert pourront ainsi convenir du versement d'honoraires « complémentaires aux honoraires de diligence, liés à la réalisation d'un objectif préalablement déterminé », à condition que cette pratique ne conduise pas à compromettre l'indépendance des membres de l'ordre ou à les placer en situation de conflit d'intérêts.

Commentaire de l'expert-comptable

Ces honoraires complémentaires pourront par exemple rémunérer la tenue du secrétariat juridique de l'entreprise cliente ou toutes les missions accessoires que peuvent accomplir les experts.

2.1.4 Commissariat aux comptes : Seuils de désignation

Loi Pacte art. 20 à 27 et 32 ; Décret 2019-514 du 24 mai 2019

La loi Pacte du 22 mai 2019 a profondément remanié les modalités de contrôle des sociétés commerciales par un commissaire aux comptes (CAC), notamment en relevant et en harmonisant les seuils de désignation des CAC des sociétés commerciales.

Désormais, la désignation d'un CAC n'est obligatoire que si la société dépasse à la date de clôture d'un exercice deux des trois critères suivants :

- 4 millions d'euros de total de bilan ;
- 8 millions d'euros de chiffre d'affaires hors taxe ;
- un nombre moyen de 50 salariés au cours de l'exercice.

Les sociétés contrôlées directement ou indirectement doivent elles aussi désigner un commissaire aux comptes lorsqu'elles dépassent deux des trois seuils suivants :

- total du bilan de 4 000 000 € ;
- montant hors taxes du chiffre d'affaires de 2 000 000 € ;

- nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice de 25 .
- Un même CAC pourra être nommé dans la société contrôlante et dans la société contrôlée. sociétés mères dépassant, avec l'ensemble de leurs filiales, deux des trois seuils précités.

Commentaire de l'expert-comptable

À noter que ces nouveaux seuils d'intervention obligatoire d'un CAC s'appliquent à compter du premier exercice clos postérieurement à la publication du décret, c'est-à-dire au premier exercice clos à compter du 26 mai 2019. Pour les sociétés qui clôturent au 31 décembre 2019, le premier exercice concerné sera donc l'exercice 2019.

2.1.5 Création d'un audit légal « petites entreprises »

Loi Pacte art. 20

Les sociétés désignant volontairement un CAC, en dehors de toute obligation légale, pourront décider d'opter pour un audit allégé dit « audit légal petites entreprises » (audit légal PE).

De même, la loi Pacte stipule que certaines sociétés, tenues de désigner un CAC, pourront choisir soit une certification « classique » de leurs comptes, soit cet audit « allégé ».

Sont concernées les sociétés suivantes :

- société à la tête d'un « petit groupe », tenue de désigner un CAC dès lors que l'ensemble qu'elle forme avec les sociétés qu'elle contrôle dépasse les seuils ci-dessus ;
- société contrôlée par une société et tenue de désigner un CAC si elle dépasse au cours d'un exercice les seuils ci-dessus.

Dans le cas de l'audit allégé, les CAC seront nommés pour un mandat de trois exercices et ils devront établir deux rapports : le rapport sur les comptes annuels et, ce qui est nouveau, un rapport à destination des dirigeants identifiant les risques financiers, comptables et de gestion auxquels est exposée la société.

Si ce rapport est établi pour une société à la tête d'un petit groupe, il devra couvrir l'ensemble des sociétés du groupe.

En revanche, le CAC sera notamment dispensé de la réalisation des rapports suivants :

- rapport sur les conventions réglementées dans les SARL, SAS, SA et SCA ;
- rapport en vue de régulariser une convention réglementée non régulièrement autorisée dans les SA et les SCA...

Commentaire de l'expert-comptable

Il convient à notre avis, dans une telle situation, que le dirigeant de la société établisse lui-même ces rapports, comme si la société n'était pas dotée de CAC.

Le CAC en audit allégé sera aussi dispensé des diligences suivantes :

- convocation de l'assemblée générale en cas de carence des dirigeants dans les SA, les SCA et les SARL (et convocation de l'assemblée générale de SARL afin de remplacer le gérant unique décédé) ;
- en cas de capitaux propres devenus inférieurs à la moitié du capital d'une SARL, convocation de l'assemblée générale des associés destinée à réduire le capital ;
- certification des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées...

2.1.6 Évolution du domaine d'intervention des commissaires aux comptes

Loi Pacte art. 20

La loi Pacte a adopté des mesures afin de limiter l'incidence du relèvement des seuils de désignation obligatoire des CAC sur l'activité économique de cette profession.

Outre la création de l'audit légal PE, elle permet aux CAC de réaliser des services « non audit ».

Possibilité pour les CAC d'exercer une activité commerciale dans deux cas :

- exercice d'activités commerciales accessoires à la profession d'expert-comptable, dans le respect des règles de déontologie et d'indépendance des CAC ;
- exercice d'activités commerciales accessoires par une société pluriprofessionnelle d'exercice. Ainsi, un CAC pourra désormais constituer une société avec un avocat, un commissaire-priseur judiciaire, un huissier de justice, un notaire, un administrateur judiciaire, un mandataire judiciaire, un conseil en propriété industrielle ou un expert-comptable et proposer à ses clients des prestations communes.

Possibilité pour les CAC de fournir des services autres que la certification des comptes : pourront par exemple être confiées au CAC des missions telles que l'attestation RSE, des attestations cyber-risque, des attestations de conformité fiscale ou encore des consultations ou des formations sur des sujets en lien avec les comptes ou l'information financière, le cyber-risque ou la RSE...

Les CAC pourront fournir à une société dont ils certifient les comptes des services ayant pour objet l'élaboration d'une information ou d'une communication financière, des prestations de services en matière juridique et des services ayant pour objet la rédaction des actes ou la tenue du secrétariat juridique, des missions de commissariat aux apports et à la fusion, la prise en charge d'une prestation d'externalisation et le maniement ou le séquestre de fond.

2.1.7 Délai de déclaration des créances fiscales à la procédure collective

Loi Pacte art. 63

Pour les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ouvertes depuis le 1^{er} janvier 2020, le Trésor public dispose de délais distincts pour émettre le titre exécutoire concernant les créances qu'il a initialement déclarées à la procédure à titre provisionnel, en tenant compte, notamment, de l'existence ou non d'une procédure de contrôle de l'impôt.

2.2 BIC – Bénéfices Industriels et commerciaux

Pas d'imposition en BIC sans prestations réalisées au profit de tiers

CE 29 mai 2019 n° 418293

Lorsque le propriétaire d'un immeuble se facture à lui-même en tant que travailleur indépendant le temps qu'il a lui-même passé à effectuer des travaux d'amélioration de cet immeuble, les sommes ainsi facturées ne peuvent, en l'absence de toute prestation réalisée au profit de tiers, être regardées comme provenant de l'exercice d'une activité lucrative.

Il n'y a donc, dans une telle situation, ni imposition du produit dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux, ni déduction de la charge correspondante des revenus fonciers.

Aides à la création d'entreprise

Rép. min. Morisset : Sén. 23 mai 2019 n° 572

Par principe, les subventions d'exploitation doivent être comprises dans le résultat imposable de l'exercice au cours duquel elles ont été octroyées.

Inversement, sont imposables de manière étalée les subventions d'équipement accordées aux entreprises par l'Union européenne, l'État, les collectivités publiques ou tout autre organisme public à raison de la création ou de l'acquisition d'immobilisations déterminées. L'imposition de la subvention est alors opérée au fur et à mesure des amortissements pour la fraction de la subvention affectée à des immobilisations amortissables, et sur une période de dix ans pour la fraction de la subvention affectée à des immobilisations non amortissables.

Commentaire de l'expert-comptable

S'agissant des aides publiques qui ont pour objet de favoriser la création d'emploi ou la formation, et dont la décision d'octroi n'est pas subordonnée à la réalisation d'un investissement particulier, elles doivent être regardées comme des subventions d'exploitation à rattacher aux résultats imposables de l'exercice au cours duquel elles ont été acquises.

Changement de régime fiscal en ZRR

BOFIP-Impôt en date du 4 septembre 2019

La seule sortie du régime des sociétés de personnes ne fait pas obstacle à la poursuite de l'application

du régime d'exonération prévu à l'article 44 quinquies du CGI.

Détournement de fonds

CE 9^e-10^e ch. 12 avril 2019 n° 410042

En cas de détournements de fonds commis au détriment d'une société, les pertes qui en résultent sont, en principe, déductibles des résultats de la société.

Il en est ainsi, en particulier, lorsque ces détournements ont été commis par des tiers.

En revanche, ne sont pas déductibles les détournements commis par les dirigeants, mandataires sociaux ou associés ainsi que ceux, commis par un salarié de la société, qui ont pour origine, directe ou indirecte, le comportement délibéré des dirigeants, mandataires sociaux ou associés ou leur carence manifeste dans l'organisation de la société et la mise en œuvre des dispositifs de contrôle, contrairement à l'intérêt de la société.

Usufruit viager d'un bien immobilier

CE 10^e-9^e ch. 24 avril 2019 n° 419912 et 419913

Le Conseil d'État reconnaît, de manière inédite, le caractère amortissable du droit d'usufruit viager d'un bien immobilier dès lors qu'il est possible de déterminer le terme de ses effets bénéfiques sur l'exploitation de loueur en meublé, en se référant aux statistiques en matière d'espérance de vie fixées par l'Insee.

Comptabilisation erronée d'une dépréciation (à retenir)

CAA Paris 23 janvier 2019 n° 17PA03871

Une provision fiscale devenue sans objet ne peut pas remplacer une autre provision relative à un nouveau risque. La première doit être reprise et la seconde dotée.

Le fait d'invoquer une erreur comptable (dépréciation au lieu de provision) est sans effet sur son caractère non déductible.

Commentaire de l'expert-comptable

En pratique, une entreprise se rendant compte d'une erreur de qualification d'une provision doit :

- corriger comptablement son erreur au titre de l'exercice où elle est révélée ;
- établir une déclaration rectificative au titre de l'exercice où l'erreur a été ou au titre du premier exercice non prescrit ;
- reconstituer comptablement et fiscalement sa provision au titre de l'exercice de correction de l'erreur.

Provisions pour garantie

CAA Versailles 23 janvier 2019 n° 17VE01127

Une provision constituée par un concessionnaire automobile pour engagement de reprise des véhicules cédés à des clients doit s'analyser comme une provision pour pertes et non comme une provision pour charges compte tenu des modalités d'évaluation choisies par la société.

Ces modalités ont été déterminées par l'écart entre le prix de rachat du véhicule et sa valeur probable de revente au jour de son rachat.

Dès lors, la société a entendu anticiper un événement de nature à diminuer son bénéfice au cours d'un exercice futur lié à la perte qui serait générée par sa revente à un prix inférieur au prix de rachat, et non pas à la charge que représenterait le rachat d'un véhicule en exécution d'une clause d'engagement de reprise.

La société ne saurait donc, en tout état de cause, se prévaloir de ce que la provision remplit les conditions de déductibilité des provisions pour charges.

Cession Dailly d'une créance fiscale future

TA Montreuil 4 avril 2019 n° 1707010

Même si elles sont encadrées, les cessions de créances professionnelles (cessions Dailly) permettent de mobiliser des créances futures, alors même qu'elles ne sont ni certaines, ni liquides.

Selon le tribunal administratif de Montreuil, les sommes mises à la disposition d'une société qui réalise une cession Dailly des créances futures de précompte mobilier qu'elle estime détenir sur le Trésor ne peuvent être imposées en tant que produits à la date de la cession de créance, dès lors qu'elles ne constituent pas des indemnités mais un emprunt.

Un tel contrat de cession doit en effet être regardé comme un moyen de financement de la société cédante, constituant pour cette dernière un emprunt jusqu'à ce que les créances de précomptes indus soient reconnues certaines et liquides.

Commentaire de l'expert-comptable

Ce jugement prononcé pour des créances fiscales de l'ancien précompte mobilier (supprimé depuis 2005) devrait valoir pour d'autres créances fiscales susceptibles d'être mobilisées, telles que notamment la créance de « carry-back », la créance de crédit d'impôt recherche ou la créance de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

Nouveau plafonnement des charges financières

BOI-IS-BASE-35-40 ; BOI-IS-GPE-20-20-110 du 31 juillet 2019

La loi de finances pour 2019 a prévu que, pour les exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ne peuvent déduire leurs charges financières nettes que dans une certaine limite déterminée en fonction de leur résultat avant impôts, intérêts, dépréciations et amortissements (Ebitda fiscal), de leur appartenance ou non à un groupe consolidé et de leur situation de sous-capitalisation.

Ce dispositif a fait l'objet de commentaires bienvenus de l'administration et d'une consultation publique.

En particulier, le périmètre des charges financières nettes est détaillé avec précision.

Doivent notamment être pris en compte les intérêts versés ou reçus dans le cadre de contrats de swap de taux ou de devises, les gains et pertes de change latents afférents aux intérêts de prêts, d'emprunts et d'opérations de financement, les charges et produits afférents à des escomptes bancaires ainsi que, d'une manière générale, tous les montants versés ou reçus à l'occasion d'une mise à disposition de sommes susceptibles d'être comptabilisés en charges ou produits financiers.

En revanche, sont notamment exclus les pertes sur créances liées à des participations, les frais de dossier payés ou dus aux avocats ou courtiers dans le cadre d'une opération de financement, les charges et produits issus des escomptes commerciaux ou encore les pénalités pour paiement tardif et pour remboursement anticipé.

Commentaire de l'expert-comptable

Notez que pour les entreprises exonérées partiellement d'IS, le plafonnement concerne le seul secteur taxable. Il en est de même pour les organismes sans but lucratif pour lesquels l'application du dispositif est limitée au secteur lucratif.

Valeur d'inscription de la clientèle à l'actif

CE 3^e ch. 12 juin 2019 n° 403413

L'administration peut tout à fait rectifier la valeur d'inscription du droit de présentation de la clientèle à l'actif du bilan en se fondant sur la méthode d'évaluation décrite dans l'acte de cession et correspondant par exemple à 70 % du chiffre d'affaires de l'année de cession.

Les sommes venant en déduction de l'indemnité de présentation de la clientèle, correspondant à des produits constatés d'avance et à une provision pour congés payés, révèlent une compensation entre les parties : elles doivent être regardées comme des éléments de détermination du prix de cession, mais elles sont sans incidence sur la valeur à laquelle doit être inscrite la clientèle à l'actif de la société.

Nue-propriété inscrite à l'actif

CE 14 octobre 2019 n° 417095

Lorsque la nue-propriété d'un bien est inscrite à l'actif d'une entreprise, le Conseil d'État juge que la renonciation de l'usufruitier à son droit de jouissance se traduit par l'acquisition de droits nouveaux par le nu-propiétaire.

En effet, cette renonciation entraîne la reconstitution de la pleine propriété de ce bien entre les mains du nu-propiétaire avant le terme normal de l'usufruit, c'est-à-dire avant la mort de l'usufruitier ou l'expiration du temps pour lequel il a été accordé.

L'accroissement de l'actif de l'entreprise qui en résulte constitue un bénéfice imposable égal à la valeur de l'usufruit à la date de la renonciation.

2.3 Crédit d'impôt recherche

CIR : baisse du seuil de la déclaration complémentaire

DGFP *Communiqué de presse du 15 avril 2019*

La Direction générale des finances publiques a accordé une mesure de tolérance pour 2019 : les entreprises réalisant moins de 100 millions d'euros de dépenses de recherche sont dispensées de l'obligation de dépôt de l'annexe décrivant la nature des travaux en cours en 2019.

Créance de crédit d'impôt recherche

BOI-RES-000034

Une PME peut demander le remboursement immédiat d'une créance de crédit d'impôt recherche dès le premier exercice suivant sa sortie d'un groupe économique.

Commentaire de l'expert-comptable

Remarquez que cette solution est transposable aux autres crédits d'impôt dont le remboursement immédiat des créances correspondantes est ouvert aux PME au sens du droit de l'Union européenne (le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et le crédit d'impôt pour certains investissements réalisés et exploités en Corse).

CIR et sous-traitant agréé

CAA Versailles 22 janvier 2019 n° 17VE01717

La cour administrative d'appel de Versailles estime – et c'est à retenir – qu'un sous-traitant agréé peut bénéficier du crédit d'impôt recherche dans les circonstances suivantes :

- les prestations qu'il était chargé de réaliser en sous-traitance ne portaient pas contractuellement sur la réalisation d'opérations de recherche ;
- les dépenses de recherche qu'il avait lui-même exposées à cette occasion, pour son propre compte, étaient nettement individualisées des prestations faisant l'objet du contrat de sous-traitance ;
- il assumait la charge financière de ces opérations sans la répercuter intégralement au donneur d'ordre et conservait la propriété et donc l'usage des résultats pour sa propre activité.

Commentaire de l'expert-comptable

Autrement dit, un sous-traitant agréé peut bénéficier du CIR pour des opérations non demandées par le donneur d'ordre.

2.4 TVA

Erreur de libellé d'une facture

Justification de la TVA déductible

CJUE ord. 13 décembre 2018 aff. 491/18

Selon la jurisprudence constante de la CJUE, le principe de neutralité de la TVA exige que la

déduction de la TVA d'amont soit accordée si les exigences de fond sont satisfaites, même si certaines exigences formelles ont été omises par l'assujetti... Sauf si la violation de telles exigences formelles a pour effet d'empêcher d'apporter la preuve certaine que les exigences de fond sont satisfaites ou s'il est établi, au vu d'éléments objectifs, que le droit à déduction est invoqué frauduleusement ou abusivement...

Du coup, pour la CJUE, la désignation erronée des biens sur la facture ne justifie pas à elle seule le rejet du droit à déduction de la TVA.

Crédit de TVA

CE 15 février 2019 n° 413770

La société qui renonce devant le tribunal administratif à demander le remboursement de son crédit de TVA qu'elle impute sur une TVA collectée ne peut prétendre à des intérêts moratoires pour la période courant de la réclamation à l'imputation.

Un prix HT ou TTC sans autre indication...

Cass. com. 21 mars 2019 n° 17-12744

Un prix convenu avec un particulier sans référence à la TVA est un prix TTC.

Un prix convenu entre professionnels sans autre précision est en principe un prix HT.

Immixtion d'une société holding dans la gestion de ses filiales

CE 3^e-8^e ch. 19 décembre 2018 n° 396945

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) considère que la notion d'immixtion d'une holding dans la gestion de sa filiale, permettant à celle-ci de déduire la TVA grevant ses frais généraux, doit être entendue comme recouvrant toutes les opérations taxables (y compris la location d'un immeuble taxable) effectuées au profit de sa filiale.

En application de ce principe, le Conseil d'État a jugé qu'est intégralement déductible la TVA ayant grevé les frais exposés par la holding pour l'acquisition des titres de participation de sa filiale au profit de laquelle elle exerce une activité de location d'immeuble soumise à la TVA.

En revanche, à défaut d'immixtion de la holding dans la gestion d'une autre filiale, la TVA correspondant aux frais engagés dans le cadre du projet d'acquisition de celle-ci ne peut être déduite, même si, comme le soutenait la holding, il existe une complémentarité entre l'activité du groupe et celle de la filiale. Le Conseil d'État considère en effet que l'activité de la holding ne se confond pas avec les activités du groupe.

Régime de TVA d'une cession-bail

CJUE 27 mars 2019 aff. 201/18

Selon la CJUE, la vente d'un immeuble et sa location immédiate par l'acquéreur au vendeur, dans le cadre d'une cession-bail, forment une opération unique non constitutive d'une livraison de bien au regard de la TVA, faute d'entraîner un transfert de jouissance de l'immeuble.

RSI TVA – Dépôt tardif ou absence de dépôt de la déclaration annuelle

CE 8^e-3^e ch. 20 septembre 2019 n° 428750

Les redevables relevant du régime simplifié d'imposition déposent, au titre de chaque exercice, une déclaration récapitulative annuelle de TVA (« CA12 ») qui détermine la taxe due pour la période écoulée et le montant des acomptes pour la période à venir. En cas de dépôt tardif ou d'absence de dépôt de cette déclaration, la taxe due fait l'objet de la majoration au taux correspondant à la gravité du manquement déclaratif.

Dans un arrêt récent, le Conseil d'État a jugé que la base de calcul de cette majoration s'entend de la différence entre le montant de la taxe due pour la période d'imposition et le montant des droits déjà acquittés sous forme d'acomptes.

Ce faisant, il infirme implicitement la doctrine administrative en vigueur, selon laquelle il n'y a pas lieu de déduire les acomptes de la base de calcul de la majoration.

Preuve de la fraude à la TVA

CE 14 octobre 2019 n° 421925

Face à un danger systémique pour le régime de TVA, la CJUE a posé le principe qu'un assujetti doit être privé de ses droits lorsqu'il « savait ou aurait dû savoir » que l'opération en cause était impliquée dans un circuit frauduleux.

À cet effet, dans le contexte hors norme des « carrousels » ayant sinistré le marché du CO₂, une nouvelle décision du Conseil d'État apporte un complément d'éclairage sur le cadre procédural qui s'impose à l'administration et aux juges.

Ainsi, le Conseil d'État estime que la preuve de la fraude en matière de TVA, qui incombe à l'administration, doit être étayée d'éléments objectifs. Elle ne peut donc pas être établie par la seule référence aux mentions de la proposition de rectification.

En conséquence, les juges ne peuvent estimer que les mentions de la proposition de rectification font foi jusqu'à preuve du contraire et que, concernant l'existence de la fraude, seul l'assujetti est susceptible d'établir que les fournisseurs ont déclaré et payé la taxe.

Cessation d'activité et désaffectation définitive des biens

CE 9^e-10^e ch. 9 octobre 2019 n° 418100

La TVA initialement déduite par un assujetti lui est en principe définitivement acquise. Toutefois la taxe déduite au titre de l'acquisition de biens immobiliers doit notamment faire l'objet de régularisations

dites « globales » qui sont déclenchées par la survenance de certains événements avant l'expiration de la période de régularisation, fixée à cinq ans pour les biens meubles et à vingt ans pour les immeubles. Ainsi, en cas de cessation d'activité, la régularisation de la TVA déduite au titre des immobilisations doit être effectuée.

Mais notez bien qu'elle n'est exigible qu'à compter de la désaffectation définitive du bien à une opération taxable. La régularisation ne peut donc être exigée tant que le sort final du bien n'est pas définitivement établi.

2.5 Impôt sur les sociétés

Inclusion des plus-values dans le chiffre d'affaires

CE 9^e-10^e ch. 10 juillet 2019 n° 412968

Les plus-values de cession d'immobilisations sont en principe comprises dans les produits exceptionnels. Cela dit et par exception, dans des cas très particuliers, lorsque la cession d'actifs fait partie du modèle économique de l'entreprise, elles sont enregistrées dans la production courante.

Taux normal d'IS des grandes entreprises

Loi JO 25 juillet 2019

Les entreprises dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 250 M€ ne bénéficieront pas de la baisse du taux d'IS qui était prévue pour 2019.

Pour ces entreprises, le taux normal est donc maintenu à 33,1/3 % (au lieu des 31 % prévus initialement).

Commentaire de l'expert-comptable

À noter que la loi restaurant ce maintien prévoit l'instauration d'une taxe de 3 % sur les prestations réalisées en France par les plus gros opérateurs numériques. Sont visés les google, Amazon, Facebook et autre Apple...

Apport partiel d'actif

CE 9^e-10^e ch. 9 octobre 2019 n° 414122

Lorsqu'une société procède à un apport partiel d'actif au profit d'une autre société et que cette opération est soumise au régime juridique des scissions de société, la société apporteuse reste, sauf dérogation, solidairement obligée avec la société bénéficiaire au paiement des dettes transmises à cette dernière.

Le Conseil d'État juge qu'il en résulte que la société apporteuse et la société bénéficiaire de l'apport deviennent débitrices solidaires des impositions relatives à la branche d'activité concernée dont le fait générateur est antérieur à la réalisation de l'apport, et ce, bien que la société apporteuse conserve seule la qualité de redevable légal de ces impositions.

Commentaire de l'expert-comptable

Cette décision tire les conséquences du principe de solidarité retenu par la Cour de cassation

pour notamment considérer que le bénéficiaire de l'apport, reconnu débiteur solidaire d'un impôt, a la qualité pour contester le bien-fondé de cet impôt, dans la limite des sommes dont il peut être déclaré redevable au titre de cette solidarité.

2.6 Groupes de sociétés

Sociétés en commandite

CE 10^e-9^e ch. 27 novembre 2019 n° 405496

Les sociétés en commandite simple peuvent bénéficier du régime de faveur des sociétés mères et filiales :

- pour l'ensemble de leurs bénéficiaires si elles optent pour le régime des sociétés de capitaux ;
- ou, en l'absence d'une telle option, pour la seule part des bénéfices correspondant aux droits des commanditaires et à ceux des associés autres que ceux indéfiniment responsables ou dont les noms et adresses n'ont pas été indiqués à l'administration.

Titres prêtés et régime mère-fille

CAA Versailles 15 octobre 2019 n° 17VE02377

Les dividendes perçus par une société à raison des titres qui lui sont prêtés peuvent bénéficier du régime des sociétés mères et filiales dès lors que ces derniers font l'objet d'un droit à dividendes.

Acomptes sur dividendes – Régime mère-fille

CE 12 avril 2019 n° 410315

Les acomptes sur dividendes bénéficient du régime mère-fille pour leur montant total.

Du coup, des acomptes sur dividendes peuvent bénéficier du régime mère-fille même s'ils excèdent le montant du bénéfice distribuable de la filiale à la clôture de l'exercice.

Recours aux régimes de fusion simplifiée

Loi 2019-744 du 19 juillet 2019 art. 6, 32 et 33

L'absorption par une société par actions ou par une SARL d'une filiale dont elle détient 100 % du capital peut être soumise à un régime simplifié : l'approbation des associés des sociétés absorbante et absorbée n'est pas requise (sauf demande expresse d'un ou plusieurs associés de la société absorbante représentant au moins 5 % du capital), de même que l'établissement du rapport des dirigeants et l'intervention des commissaires à la fusion et aux apports. Un régime similaire bénéficie aux fusions par absorption entre sociétés par actions si la société absorbante détient au moins 90 % des droits de vote de la filiale absorbée. Dans cette hypothèse, l'approbation des associés de la société absorbante n'est pas exigée (sauf demande expresse d'un ou plusieurs associés représentant au moins 5 % du capital de l'absorbante) et la dispense d'établissement des rapports des dirigeants et des commissaires à la fusion est soumise à conditions.

Depuis le 21 juillet 2019, la loi de simplification du droit des sociétés a étendu ces régimes aux fusions réalisées entre sociétés sœurs, aux apports partiels d'actif d'une société mère vers une filiale et aux fusions entre sociétés civiles.

Notification faite à une filiale intégrée

CAA Versailles 28 mai 2019 n° 17VE03964

Selon la cour administrative d'appel de Versailles, le décompte de l'intérêt de retard afférent aux rehaussements d'impôt sur les sociétés résultant de la réduction d'un report du déficit d'ensemble doit être arrêté à la date de la proposition de rectification notifiée à la société mère et non à celle notifiée à la société intégrée.

Refus d'accès au régime de groupe

CE 8^e-3^e ch. 1^{er} juillet 2019 n° 421460

Le refus opposé par l'administration, pour défaut de respect des conditions d'application, à l'option pour la constitution d'un groupe intégré qui lui a été notifiée peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

2.7 Plus-values professionnelles

Exonération en fonction des recettes : une information à retenir !

TA Toulouse 19 mars 2019 n° 1705932 et 1706034

Seules les plus-values réalisées dans le cadre d'une activité exercée à titre professionnel peuvent bénéficier du régime d'exonération en fonction du chiffre d'affaires.

Selon le tribunal de Toulouse, les associés d'une SARL ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes peuvent bénéficier du régime de faveur, à hauteur de la quote-part de plus-value nette qui leur revient en proportion de leurs droits dans la société, dès lors que la SARL exerce une activité professionnelle et que les autres conditions prévues par l'article 151 septies sont remplies.

Les associés sont fondés au surplus à se prévaloir de la doctrine administrative qui ne conditionne pas l'application du régime de faveur, lorsque le cédant est une société de personnes, à une participation personnelle des associés personnes physiques à l'activité sociale.

Commentaire de l'expert-comptable

Cette solution du TA de Toulouse est conforme à la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle les sociétés de personnes ont une personnalité distincte de leurs membres et exercent une activité qui leur est propre. Étant souligné que l'article 151 septies, IV du CGI prévoit expressément que, s'agissant des plus-values réalisées par les sociétés régies par l'article 8 du CGI, le montant des recettes annuelles s'apprécie à leur niveau.

Conséquences d'un contrôle fiscal sur le sort des plus-values à long terme

Contrôle fiscal et plus-values à long terme

CE 10^e-9^e ch. 28 décembre 2018 n° 406709CE QPC
8^e-3^e ch. 26 décembre 2018 n° 424570 ;
CE 6 février 2019, n° 410248

Le Conseil d'État a été amené à refuser le bénéfice du régime des plus-values à long terme à la suite de redressements opérés par l'administration dans deux situations bien différentes.

Dans la première affaire, il a refusé à une société, qui avait initialement imputé une plus-value à long terme sur son déficit de l'exercice, le droit de soumettre cette plus-value au taux réduit des plus-values à long terme, le déficit ayant été annulé postérieurement par l'administration.

Dans la seconde affaire, le Conseil d'État confirme que la constatation par l'administration d'une minoration délibérée du prix de cession de titres de participation par rapport à leur valeur vénale constitue, à concurrence de l'insuffisance de prix, une libéralité imposable dans les conditions de droit commun ; celle-ci n'est pas susceptible de bénéficier du régime des plus-values professionnelles.

Plus-value professionnelle d'une société absorbée

CAA Lyon 29 janvier 2019 n° 17LY00789

Une société a cédé son fonds de commerce à un tiers (constatant à cette occasion une plus-value), puis elle a été absorbée par une autre société.

Se fondant sur le caractère intercalaire des fusions placées sous le régime spécial, la cour de Lyon autorise dans un tel cas la société absorbante à demander l'exonération de la plus-value réalisée par la société absorbée à l'occasion de la cession de son fonds de commerce à un tiers, la cession étant intervenue pendant la période de rétroactivité.

Plus-values d'actif : durée de l'activité

CE 9^e-10^e ch. 24 juillet 2019 n° 414352

Un contribuable mineur a conçu et développé un site internet. Dans un premier temps, cette activité a été exploitée par une entreprise individuelle créée par sa mère.

Un an plus tard, quelques mois après être devenu majeur, il a créé une société dont il était l'exploitant, l'entreprise individuelle étant alors radiée du RCS.

Puis, 4 ans après, il cède le fonds de commerce de sa société et il place la plus-value résultant de cette cession sous le régime d'exonération prévu par les dispositions de l'article 151 septies du CGI.

Dans un tel cas, le Conseil d'État a considéré que la plus-value de cession du fonds de commerce de cette société ne pouvait être exonérée (article 151 septies du CGI) car le contribuable n'avait pas exercé l'activité pendant au moins cinq ans, l'activité exercée avant l'année de création de la société ne pouvant être prise en compte dès lors qu'elle était exercée non par lui mais par sa mère.

Commentaire de l'expert-comptable

Remarque que la solution aurait pu être différente si le fils avait demandé son émancipation, ce qui lui aurait permis d'exploiter lui-même l'entreprise (par exemple une EURL dont il aurait été associé et gérant), sans méconnaître le Code de commerce. Dans ce cas, la jurisprudence du Conseil d'État qui retient l'exercice de l'activité elle-même et non ses modalités d'exercice aurait pu être appliquée pour le bénéfice de l'article 151 septies.

2.8 Autres impôts et taxes

CFE : artisans exonérés

BOI-RES-000018-20190130

Les artisans sont exonérés de CFE (cotisation foncière des entreprises) lorsqu'ils remplissent plusieurs conditions : être sous le statut d'entreprise individuelle ou en EURL soumis à l'impôt sur le revenu ; ne pas avoir de salariés, à l'exception d'apprentis âgés de 20 ans au plus et de la main-d'œuvre familiale (conjoint, pacs et enfants) ; avoir une activité où le travail manuel est prépondérant ; ne pas spéculer sur la matière ; et ne pas utiliser des installations d'une importance ou d'un confort de production qui réduise le travail manuel.

Une question : un artisan peut-il bénéficier de l'exonération de CFE, même s'il est « suréquipé » pour sa seule production ? Par exemple, un artisan coiffeur exerçant seul son activité et disposant de trois fauteuils, trois bacs à eau et deux séchoirs peut-il bénéficier de l'exonération de cotisation foncière des entreprises ?

Pour l'administration, cet artisan coiffeur disposant de ces équipements, représentant au bilan une valeur brute de 22 000 €, peut bénéficier de l'exonération de sa CFE dans la mesure où ces biens sont indispensables à son activité de coiffeur, laquelle dépend de son habileté manuelle, et où, par ailleurs, ni la nature de ces investissements, ni leur importance ne permettent de considérer qu'ils lui procureraient une rémunération supérieure à celle qui aurait été générée en leur absence.

Cet équipement ne lui permet pas d'automatiser une production supplémentaire de manière à considérer que son revenu proviendrait d'investissements en mécanisation automatique. Son activité reste par conséquent liée à sa compétence personnelle et manuelle, ce qui lui octroie le droit à l'exonération.

Cotisation minimum de CFE

CE 9^e-10^e ch. 10 juillet 2019 n° 413946 et n° 413947

La cotisation minimum de CFE doit être établie dans la commune où l'entreprise exerce son activité à titre principal, qui n'est pas nécessairement celle où se situe son siège social.

CFE et activité saisonnière

BOI-IF-CFE-20-30-60-20120912

Lorsque la durée annuelle d'une activité est comprise entre 12 et 41 semaines, la base d'imposition de la

CFE, constituée de la valeur locative des constructions et aménagements, peut être réduite proportionnellement à la durée de la période de l'année au cours de laquelle l'activité n'est pas exercée.

Sont concernés : les restaurants, les hôtels de tourisme (neuf mois maximum d'ouverture par an), les établissements de spectacles ou de jeux, et les cafés et discothèques.

Par exemple, si un restaurant, dont la valeur locative est de 10 000 €, ouvre 27 semaines sur l'année, la valeur locative à retenir est de $10\,000\text{ €} \times 27 / 52 = 5\,192\text{ €}$.

Taxe sur les surfaces commerciales (Tascom)

BOI-TFP-TSC-20180919

La Tascom vise les établissements qui ont pour activité le commerce de détail, quelle que soit la nature des produits vendus.

Par « commerce de détail », il faut comprendre la vente de marchandises dans l'état où elles sont achetées (ou après transformations mineures) à des consommateurs finaux, généralement des particuliers.

Les établissements de restauration ne sont pas soumis à la Tascom.

Exonération de TVS des véhicules destinés à la vente ou à la location

CE 3^e-8^e ch. 8 février 2019 n° 409619

Par une décision inédite, le Conseil d'État encadre strictement l'exonération de taxe sur les véhicules des véhicules destinés à la vente : **sont taxables les véhicules lorsqu'ils sont prêtés à des journalistes ou des personnalités ; sont aussi taxables les véhicules donnés en location aux cadres à un tarif avantageux.** Par contre, sont exonérés les véhicules prêtés à des commerciaux ayant pour mission la vente des véhicules.

Taxe foncière – Terrains à bâtir et ZAC

CE 8^e-3^e ch. 1^{er} juillet 2019 n° 423609

Les parcelles situées, au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, dans une zone d'aménagement concerté (une ZAC) doivent être classées dans la catégorie des terrains à bâtir, sauf si le propriétaire justifie que certaines parcelles sont destinées à recevoir une autre affectation.

Dès lors, le propriétaire de terrains compris dans une telle zone ne peut être regardé comme étant dans l'impossibilité d'y édifier des constructions pour des raisons tirées des règles relatives au droit de construire, quand bien même, dans le cas d'une zone à urbaniser, la délivrance d'autorisations individuelles d'urbanisme resterait subordonnée à la réception de travaux de viabilisation et d'aménagement non encore achevés.

2.9 Contrôle fiscal

Choix de gestion opérés par une entreprise

Charge de la preuve de l'anormalité d'une cession à prix minoré d'un actif immobilisé

CE plén. 21 décembre 2018 n° 402006

L'administration n'a pas à se prononcer sur l'opportunité des choix de gestion opérés par une entreprise.

Mais, lorsqu'elle soutient que la cession d'un élément d'actif immobilisé a été réalisée à un prix significativement inférieur à la valeur vénale qu'elle a retenue et que le contribuable n'apporte aucun élément de nature à remettre en cause cette évaluation, elle doit être regardée comme apportant la preuve du caractère anormal de l'acte de cession... À moins que le contribuable justifie que l'appauvrissement qui en est résulté a été décidé dans l'intérêt de l'entreprise, soit que celle-ci se soit trouvée dans la nécessité de procéder à la cession à un tel prix, soit qu'elle en ait tiré une contrepartie.

Ainsi, et c'est à souligner, l'intérêt de l'entreprise à céder un actif immobilisé à un prix significativement inférieur à sa valeur vénale peut, indépendamment de l'existence d'une contrepartie, être reconnu lorsque cette entreprise apporte des éléments établissant qu'elle était en réalité contrainte de procéder à cette cession à un tel prix afin notamment de trouver des ressources permettant d'éviter sa disparition pure et simple.

Commentaire de l'expert-comptable

Par contre, constitue un acte anormal de gestion l'acte par lequel une entreprise décide de s'appauvrir à des fins étrangères à son intérêt.

Cession d'un actif circulant à prix minoré

CE 4 juin 2019 n° 418357

Selon le Conseil d'État, pour démontrer l'anormalité d'une cession à bas prix d'un élément de l'actif circulant, l'administration doit établir non seulement l'existence d'un écart significatif entre la valeur vénale du bien cédé et son prix de vente mais également l'intention de l'entreprise d'agir contre son intérêt.

Commentaire de l'expert-comptable

Notez que le Conseil d'État ne transpose donc pas la solution retenue en cas de cession d'une immobilisation.

Dans ce cas, en effet, en démontrant l'existence d'un écart significatif entre la valeur vénale d'un actif immobilisé et son prix de cession, l'administration établit le caractère anormal de la transaction de façon suffisante.

Il appartient ensuite à l'entreprise de renverser cette présomption en justifiant que l'appauvrissement qui en est résulté a été décidé dans son intérêt.

Tel n'est pas le cas pour la vente d'un actif circulant puisqu'il incombe à l'administration d'apporter la preuve de l'acte anormal de gestion.

Contrôle fiscal d'une filiale intégrée

CE 9^e ch. 15 février 2019 n° 407694

L'administration doit adresser à la société mère un document l'informant du montant global par impôt des droits, des pénalités et des intérêts de retard dont elle est redevable et qui résultent d'une procédure de rectification suivie à l'égard d'un ou plusieurs membres de son groupe.

Ce document doit être transmis à la société mère préalablement à la mise en recouvrement des rappels correspondants. L'avis de mise en recouvrement, qui peut alors être émis sans délai, doit faire référence à ce document.

Le Conseil d'État a apporté plusieurs précisions sur le contenu de l'information.

Il a ainsi précisé que la société mère doit être informée par une référence aux procédures de rectification menées avec les sociétés membres et un tableau chiffré récapitulant les conséquences sur le résultat d'ensemble avec le montant et les modalités de détermination des pénalités appliquées. Cette information doit être effectuée avant l'envoi de l'avis de mise en recouvrement.

Notez que l'exposé de la nature, des motifs et des conséquences de chacun des rehaussements concernés n'est cependant pas obligatoire.

Commentaire de l'expert-comptable

Retenez aussi que le défaut d'information de la société mère entraîne la décharge des impositions, notamment lorsque cette dernière est seulement renseignée sur les modifications apportées aux résultats déclarés par la société membre.

Service de mise en conformité des entreprises

Circ. du 28 janvier 2019

Un nouveau service a été créé pour permettre aux entreprises et à leurs dirigeants de régulariser spontanément leur situation fiscale en contrepartie d'une atténuation des pénalités fiscales.

Baptisé Service de mise en conformité des entreprises (Smec), ce service dépend de la Direction des grandes entreprises mais il est ouvert à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Les conditions et modalités pratiques de la mise en conformité sont définies par une circulaire datée du 28 janvier 2019, mise en ligne à la mi-mars sur le site impots.gouv.fr.

Droit à l'erreur

BOI-DAE-20-10 et BOI-CF-INF-10-30 du 21 octobre 2019

La loi d'août 2018 relative au droit à l'erreur a prévu la réduction de moitié de l'intérêt de retard dû en cas de rectification spontanée, par le contribuable de bonne foi, d'une erreur de déclaration. Commentant ce dispositif, l'administration a apporté quelques précisions sur l'application de cette réduction.

Rappelons que trois conditions cumulatives sont nécessaires pour que la réduction de moitié du montant de l'intérêt de retard soit applicable : régularisation spontanée, correction d'une erreur ou d'une omission commise de bonne foi (c'est-à-dire commise de façon non intentionnelle) et paiement des droits correspondants effectué lors du dépôt de la déclaration rectificative ou selon l'échéancier accordé par le comptable public lorsque le contribuable sollicite un étalement des paiements.

L'administration précise que, lorsque ces trois conditions cumulatives sont remplies, la réduction de moitié du montant de l'intérêt de retard s'applique sans qu'il soit nécessaire que le contribuable en demande le bénéfice.

Notez que le dépôt d'une déclaration rectificative est considéré comme spontané lorsqu'il intervient avant tout acte de l'administration.

L'administration rappelle également que les omissions ou inexactitudes commises par les contribuables dans leur déclaration sont présumées involontaires. La condition tenant à la bonne foi du contribuable est donc présumée remplie.

Enfin, lorsqu'une partie seulement des droits objet de la régularisation est immédiatement payée lors du dépôt de la déclaration rectificative et qu'aucun plan de règlement n'est autorisé pour le solde, seuls les intérêts de retard dus à raison des droits payés lors du dépôt bénéficient de la réduction de l'intérêt de retard.

Ouverture du site oups.gouv.fr

Site oups.gouv.fr

La DGFIP lance un nouveau site internet afin d'améliorer le dialogue entre les usagers, particuliers et entreprises, et l'administration, dans le cadre défini par la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite loi ESSOC).

Ce site, www.oups.gouv.fr, propose aux particuliers et entreprises une liste des erreurs les plus fréquemment rencontrées par l'administration et les moyens d'y remédier.

S'agissant des entreprises, les principales erreurs identifiées en matière fiscale concernent : le défaut de mise à jour du compte professionnel de l'entreprise sur le site impots.gouv.fr, les erreurs dans les déclarations et le paiement de la TVA, de la CFE et de la CVAE, le défaut de la déclaration des crédits/réductions d'impôt, de la déclaration Decloyer et le défaut d'accomplissement des formalités et déclarations liées à la cessation d'activité.

Rappelons que la loi ESSOC a notamment ouvert de nouvelles possibilités de régularisation spontanée des erreurs de déclaration et prévu une réduction de l'intérêt de retard.

II ■ Les nouvelles mesures sociales en 2020

1 ■ Chiffres importants pour 2020

1.1 Smic et minimum garanti en 2020

Décret du 18 décembre 2019 ; JO 19 décembre 2019
 Depuis le 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,2 %, mais sans coup de pouce supplémentaire.

Le nouveau montant du Smic brut horaire est donc porté à 10,15 € au 1^{er} janvier 2020 (contre 10,03 € depuis le 1^{er} janvier 2019) soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

- Smic net mensuel : 1 220,48 euros sur une base de 35 heures de travail par semaine ;
- Taux horaire Smic net : 8,05 euros de l'heure.

Le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2020.

1.2 Plafonds de sécurité sociale 2020

Arrêté SSAS1934384A du 2 décembre 2019

Pass mensuel 2020 : 3 428 €

Pour l'année civile 2020, les plafonds de la sécurité sociale sont les suivants :

Valeurs du Pass 2020	Montant
Annuelle	41 136 €
Mensuelle	3 428 €
Journalière	189 €
Trimestrielle	10 284 €
Quinzaine	1 714 €
Hebdomadaire	791 €
Horaire	26 €

Ces nouvelles valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020.

Commentaire de l'expert-comptable

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le plafond mensuel est l'unique plafond de référence pour le calcul des limites d'assiette des cotisations sociales plafonnées. En conséquence, les autres plafonds, notamment les plafonds horaires, journaliers et hebdomadaires,

ne peuvent plus être utilisés pour le calcul de ces limites. Ils conservent néanmoins une utilité car ils servent de référence pour le calcul de certains paramètres en droit social. Ainsi, par exemple, le plafond horaire sert de référence pour le calcul de la gratification minimum due aux stagiaires et le seuil d'exonération de cette gratification.

1.3 Taux des cotisations sociales 2020

Les conséquences du relèvement du Pass

Le relèvement du Pass a pour conséquence de modifier la limite d'assiette des cotisations plafonnées de sécurité sociale (vieillesse et Fnal), mais aussi des cotisations dont la base de calcul est plafonnée ou divisée en tranches déterminées en fonction du plafond de la sécurité sociale.

1.3.1 Nouvelles limites des assiettes des cotisations

En 2020, ces limites s'établissent ainsi :

Cotisations sociales	Assiette 2020 (par mois)
Assurance vieillesse plafonnée Fnal plafonné (entreprises de moins de 50 salariés)	Salaire jusqu'à 3 428 €
Assurance chômage, AGS, Apec	Salaire jusqu'à 13 712 €
Retraite complémentaire	
– Cotisations sur tranche 1	Salaire limité à 3 428 €
– Cotisations sur tranche 2	Salaire entre 3 428 € et 27 424 €
– Contribution d'équilibre technique (CET) due si la rémunération excède 41 136 €/an (soit 3 428 €/mois)	Salaire jusqu'à 27 424 €

1.3.2 Contributions de retraite et de prévoyance

1.3.2.0.1 Régime social

Les contributions patronales finançant les régimes de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré dans la limite de la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 2 056,80 € en 2020) ;
- ou 5 % de la rémunération, retenue dans la limite de 5 fois le montant du Pass (soit 10 284 € en 2020).

Commentaire de l'expert-comptable

L'abondement exonéré de l'employeur au Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) et au Pereco (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif) s'ajoute aux contributions patronales de retraite supplémentaire pour l'application de la limite d'exonération.

Les contributions patronales au financement des régimes de prévoyance complémentaire (y compris les régimes couvrant les frais de santé) sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré, dans la limite d'un montant égal à la somme de 6 % du Pass (soit **2 468,16 € en 2020**) et de 1,5 % de la rémunération sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du montant du Pass, soit **4 936,32 € en 2020**.

1.3.2.0.2 Régime fiscal

Les cotisations salariales et patronales aux régimes supplémentaires de retraite conventionnellement obligatoires ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute, retenue à concurrence de 8 fois le Pass, soit pour 2020 une déduction maximale de **26 327,04 €**.

Si un Perco est mis en place dans l'entreprise, le plafond annuel de déduction doit être réduit des sommes versées par l'employeur ou le salarié qui sont exonérées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire.

Si elles répondent à certaines conditions, les cotisations salariales et patronales versées aux régimes de prévoyance complémentaire obligatoires et collectifs ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à la somme des éléments suivants (CGI art. 83, 1^{er} *quater*) :

- 5 % du montant du Pass (soit **2 056,80 € pour 2020**) ;
- et 2 % de la rémunération annuelle brute ;
- sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 2 % de 8 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit un montant maximal déductible pour 2020 de **6 581,76 €**.

Nota. Les contributions patronales destinées à couvrir des garanties portant sur les frais de santé (maladie, maternité ou accident) font l'objet d'un régime spécifique : elles sont, quel que soit leur montant, soumises à l'impôt sur le revenu.

1.4 Incidences du relèvement du Pass

1.4.1 Tableau récapitulatif

Les principales incidences du relèvement du Pass sont indiquées ci-dessous :

Dispositifs	Montants 2020
CSG-CRDS La base de la CSG et de la CRDS assises sur les salaires fait l'objet d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de 1,75 %, mais l'assiette de cette déduction est limitée à 4 Pass	Assiette maximale de la déduction : 164 544 €/an (13 712 €/mois) Montant maximal de la déduction : 2 879,52 €/an (239,96 €/mois)
Stage – montant minimal de la gratification pour le stage de plus de 2 mois : 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) – fraction de la gratification exonérée de cotisations (quelle que soit la durée du stage) : 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage	3,90 € × nombre d'heures de stage réalisées au cours du mois
Bons d'achat et cadeaux Présomption de non-assujettissement à cotisations dans la limite de 5 % du PMSS ¹ par salarié et par an	171 €
Chèques-vacances La participation de l'employeur ne peut pas dépasser 50 % ou 80 % de la valeur libératoire selon que la rémunération moyenne du salarié est au moins égale ou inférieure au PMSS ¹ au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution	Si rémunération moyenne < 3 428 €, participation maximale = 80 % Si rémunération moyenne ≥ 3 428 €, participation maximale = 50 %
Participation aux résultats de l'entreprise – salaire maximal pris en compte en cas de répartition proportionnelle aux salaires : 3 fois le Pass – droits maximaux pouvant être attribués à un salarié : 3/4 du Pass	Salaire maximal : 123 408 € Droits maximaux : 30 852 €
Intéressement Montant maximum des primes distribuées à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice : 3/4 du Pass	30 852 €
PEE (Plan d'épargne entreprise) – montant maximum des sommes pouvant être versées par l'entreprise : trois fois la contribution du salarié dans la limite 8 % du Pass	3 290,88 €
– montant maximum de la majoration pour acquisition de titres de l'entreprise : 80 % de ce montant	2 632,70 €
Perco – montant maximum de l'abondement de l'entreprise : 16 % du Pass par participant	6 581,76 €
– montant maximum cumulé des versements initiaux et périodiques de l'entreprise : 2 % du Pass	822,72 €
Pereco – montant maximum de l'abondement de l'entreprise : 16 % du Pass par participant	6 581,76 €
– montant maximum cumulé des versements initiaux et périodiques de l'entreprise : 2 % du Pass	822,72 €

¹ PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.

1.4.2 Contribution AGS

Décision AGS du 10 décembre 2019

Le taux de la cotisation AGS (garantie des salaires) est maintenu à **0,15 %** au 1^{er} janvier 2020.

Nota. Ce taux est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017.

1.4.3 Avantages nourriture 2020

Pour 2020, l'avantage en nature repas est de **4,90 €** par repas et de **9,80 €** pour 2 repas.

Commentaire de l'expert-comptable

La participation de l'employeur aux repas pris à la cantine constitue aussi un avantage en nature soumis à cotisation. Cependant, lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % du forfait, l'avantage nourriture peut être négligé. Sinon, il convient de soustraire la participation du salarié au montant du forfait pour obtenir la base de cotisation.

1.4.4 Frais professionnels indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires

Désignation des indemnités	Montant pour 2020 (en €)		
Frais de repas			
– salarié travaillant dans l'entreprise		6,7	
– salarié en déplacement (hors restaurant)		9,3	
– salarié en déplacement (restaurant)		19	
Indemnités de grand déplacement	3 premiers mois	du 4 ^e au 24 ^e mois inclus (-15 %)	du 25 ^e au 72 ^e mois inclus (-30 %)
– repas (par repas)	19	16,2	13,3
– logement et petit déjeuner (par jour) :			
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	68,1	57,9	47,7
• Autres départements (hors DOM-TOM)	50,5	42,9	35,4
Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle	Indemnité journalière d'attente d'un nouveau logement : 75,6 par jour, dans la limite de 9 mois Indemnité d'installation un nouveau logement : 11 515,2 majorés de 126, par enfant à charge, dans la limite de 1 893,9.		

Bon à savoir.

Arrêté du 23 décembre 2019 SSAS1934909A : JO 28

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les sociétés bénéficient de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature représentatif des frais de nourriture qu'elles prennent en charge pour leurs dirigeants si ceux-ci relèvent du régime général de la sécurité sociale comme salariés du fait de leur mandat.

2 ■ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

LFSS 2020 – Loi 2019-1446 du 24 décembre 2019 : JO 27
Cette troisième loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) de la mandature poursuit la mise en œuvre des grands engagements du président de la République en matière de transformation du système de protection sociale et de réduction des impôts pour augmenter le pouvoir d'achat des Français, tout en récompensant le travail et en protégeant les plus vulnérables.

Les chiffres de l'expert-comptable

Les comptes de la sécurité sociale afficheront un déficit de 5,1 milliards d'euros en 2020 (après 5,4 mil-

liards en 2019), compte tenu d'une part d'une révision des perspectives de croissance dans un environnement international moins porteur et d'une dégradation plus importante que prévu du solde de la branche vieillesse, et d'autre part du choix qui est fait par le Gouvernement en faveur du pouvoir d'achat, notamment par la baisse des prélèvements obligatoires et l'élargissement des droits sociaux. Seules les branches accidents du travail et famille resteront excédentaires.

L'évolution des dépenses de santé atteindra 2,3 % en 2020, correspondant à une hausse de 4,6 milliards d'euros des moyens alloués. Le Gouvernement confirme enfin l'objectif de l'amortissement de la dette de la sécurité sociale d'ici à 2024.

AVERTISSEMENT.

Attention aux dates d'entrée en vigueur des mesures de la PLFSS 2020 : certains sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 alors que bien d'autres ne seront opérationnelles que plus tard...

• Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020

- la reconduction, assortie d'aménagements, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ;
- la dématérialisation du paiement des cotisations et contributions sociales pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- la suppression de la condition d'un an d'ancienneté requise pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la suppression du délai de carence en cas de temps partiel thérapeutique.

• Dates spécifiques d'entrée en vigueur

- la mise en œuvre de l'allocation de proche aidant qui doit entrer en vigueur, au plus tard, au 30 septembre 2020 ;
- la possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de l'utiliser dans le cadre d'une activité à temps partiel, programmée pour une application au 30 septembre 2020 au plus tard ;
- la fusion des déclarations sociales et fiscales des travailleurs indépendants pour les déclarations souscrites à compter de 2021 (2023 pour les praticiens et auxiliaires médicaux) ;
- les modifications concernant le calcul et le versement des indemnités journalières de maladie qui doivent entrer en application pour les arrêts maladie prescrits à compter du 1^{er} juillet 2020 ou pour ceux de moins de 30 jours en cours à cette date.

• Dispositions nécessitant des décrets d'application

- la mise en œuvre d'un flux unifié des données déclarées en DSN ;
- la mise en place d'une allocation de proche aidant ;

- la possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de l'utiliser dans le cadre d'une activité à temps partiel ;
- la suppression du paiement de cotisations minimales pour les travailleurs indépendants exerçant une activité saisonnière, sauf demande contraire ;
- la limitation du cumul entre les indemnités journalières et une pension de retraite.

2.1 Paie

2.1.1 Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

LFSS 2020 art. 7

Prime Macron : reconduction en 2020

Les employeurs vont à nouveau pouvoir verser la prime « Macron » en 2020.

Le dispositif connaît peu de changements par rapport à sa version issue de la loi « Gilets jaunes ».

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations et contributions sociales, la prime doit être versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 par les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime.

Notez que les accords d'intéressement conclus pendant cette période pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an. L'exonération de la prime bénéficie également aux travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail et relevant des établissements ou services d'aide par le travail (Ésat).

Rappels de l'expert-comptable

La prime Macron ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui devient obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage, ni à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

2.1.2 Organismes sociaux

LFSS 2020 art. 17, 18

La compétence des Urssaf est étendue à de nouvelles cotisations et contributions

Les Urssaf devraient recouvrer les cotisations de retraite complémentaire et les contributions-formation à partir de 2022. Pour la contribution OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), c'est en principe à partir de 2021 qu'elle sera recouvrée par les Urssaf, mais un report n'est pas exclu.

Dématérialisation des échanges entre organismes et employeurs

LFSS 2020 art. 21

Dès 2020 tous les employeurs devront régler leurs cotisations et contributions sociales par télépaiement ou virement, les chèques et espèces n'étant plus acceptés par les Urssaf et les caisses de MSA. Les employeurs d'au moins 150 salariés devront récupérer leur taux AT/MP sur net.entreprises.fr.

2.2 Absences et congés

2.2.1 Congé de proche aidant

LFSS 2020 art. 68

Le congé de proche aidant n'est plus soumis à une condition d'ancienneté et ses bénéficiaires pourront être indemnisés – via l'allocation journalière de proche aidant – par la CAF ou la caisse de MSA à compter du 30 septembre 2020 au plus tard.

Nota. Les montants de l'allocation journalière de proche aidant, versée pendant 3 mois maximum, seront alignés sur ceux de l'allocation de présence parentale. Elle ne pourra pas être versée au proche aidant employé en tant qu'aidant familial.

2.2.2 Congé de présence parentale

LFSS 2020 art. 69

Le congé de présence parentale pourra être fractionné ou pris à temps partiel ; le montant de l'allocation de présence parentale à laquelle les bénéficiaires peuvent prétendre sera modulé en conséquence.

Nota. Le congé pourra être pris immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant. Ce nouveau dispositif entrera en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 30 septembre 2020.

Le tableau ci-après récapitule les modifications apportées par la LFSS 2020 en matière de congé de présence parentale.

Congé de présence parentale	Avant la LFSS 2020	Après la LFSS 2020
Modalités d'exercice du congé	Congé continu ou discontinu sans possibilité de prendre des demi-journées	Congé continu Congé fractionné, y compris en demi-journée, si accord de l'employeur Congé à temps partiel si accord de l'employeur
Délai prévu pour informer l'employeur des absences du salarié	Au moins 48 heures avant la prise d'un ou plusieurs jours de congé	Au moins 48 heures avant la prise d'une demi-journée, d'un ou plusieurs jours de congé Pas de délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence urgente du salarié

Rappel. Les absences ne sont pas rémunérées par l'employeur, mais indemnisées par l'octroi d'un maximum de 310 **allocations journalières de présence parentale (AJPP)**, pour un même enfant et par pathologie, et d'un complément mensuel forfaitaire pour frais versé sous condition de ressources.

2.3 Lutte contre la fraude

Depuis le du 1^{er} janvier 2020, le champ d'application de la modulation des sanctions prévues en cas de travail dissimulé est agrandi et les pouvoirs des agents chargés du contrôle sont renforcés.

La dérogation à l'annulation des réductions et exonérations de cotisations est étendue.

LFSS 2020 art. 21

La LFSS 2020 étend cette dérogation aux cas où la dissimulation représente une proportion limitée des salariés régulièrement déclarés et la rend applicable aux donneurs d'ordre.

Nota. La dérogation est désormais inapplicable uniquement lorsque le travail dissimulé concerne un mineur soumis à l'obligation scolaire ou une personne vulnérable ou dépendante.

Les modalités de contrôle sont aménagées sur plusieurs points.

LFSS 2020 art. 22

Le tableau ci-dessous récapitule les modifications apportées par la LFSS 2020 en matière de contrôle du travail dissimulé.

	Avant le LFSS 2020	Après le 1 ^{er} janvier 2020
Agents compétents pour exploiter les procès-verbaux de travail dissimulé établis par les corps de contrôle partenaires	Inspecteur du recouvrement ou agent chargé du contrôle mentionné à l'article L 724-7 du Code rural et de la pêche maritime	Ensemble des agents chargés du contrôle habilités et agréés à la lutte contre le travail dissimulé
Information du cotisant des constats opérés et du risque d'une saisie conservatoire	Systématique	Uniquement en vue de la mise en œuvre de la procédure de saisie conservatoire sans autorisation du juge
Conditions d'obtention de l'attestation de vigilance par les entreprises de travail temporaire	– Acquiescement des cotisations et contributions dues à leur date d'exigibilité ; – le cas échéant, souscription et respect d'un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ou contestation de leur montant	– Acquiescement des cotisations et contributions dues à leur date d'exigibilité ; – le cas échéant, souscription et respect d'un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ou contestation de leur montant ;

	Avant le LFSS 2020	Après le 1 ^{er} janvier 2020
		– justification de l'obtention de la garantie financière assureur, en cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, le paiement de différentes sommes

Bon à savoir. Les pouvoirs des agents de contrôle sont renforcés.

LFSS 2020 art. 22

Tous les agents de contrôle peuvent désormais :

- effectuer des contrôles pour plusieurs organismes...
- procéder au contrôle d'une personne morale non inscrite comme employeur auprès d'une Urssaf.

2.4 Travail indépendant

2.4.1 Déclarations sociale et fiscale des travailleurs indépendants

LFSS 2020 art. 19

En 2021, les travailleurs indépendants ne seront plus tenus de déclarer leurs revenus à l'Urssaf

À compter de 2021, les travailleurs indépendants n'auront plus à souscrire de déclaration sociale de revenus. Leur déclaration fiscale professionnelle s'enrichira des éléments nécessaires au calcul de leurs charges sociales.

L'administration fiscale communiquera à l'Urssaf les éléments relatifs à l'assiette sociale.

2.4.2 Activité saisonnière accessoire

LFSS 2020 art. 10

Depuis le 1^{er} janvier 2020, sauf demande contraire de leur part, les travailleurs indépendants exerçant une activité saisonnière accessoire ne sont pas redevables du paiement des cotisations minimales.

2.4.3 Modulation des acomptes de cotisations

LFSS 2020 art. 19

L'expérimentation du dispositif dérogatoire de recouvrement des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020.

2.4.4 Reprise progressive d'activité pendant le congé de maternité

LFSS 2020 art. 53

Pour les naissances intervenues depuis le 1^{er} juillet 2019, les travailleuses indépendantes (artisanes,

commerçantes, professionnelles libérales) bénéficient, comme les salariées, d'un congé de maternité de 16 semaines (112 jours) au total. La durée minimale du congé est de 8 semaines, dont 2 semaines de congé prénatal.

La LFSS 2020 assouplit la date de début de la reprise partielle d'activité.

À partir du 1^{er} juillet 2020, celle-ci pourra débuter entre le jour suivant la fin de la période minimale d'interruption d'activité de 8 semaines au minimum et le terme du congé de maternité fixé à 16 semaines ou 112 jours, et non plus seulement tout de suite après la période minimale d'interruption.

Notez que les deux périodes donnant lieu à l'indemnisation partielle devront être de 4 semaines au maximum.

2.4.5 Mesures d'aide pour les médecins

LFSS 2020 art. 51

Une prise en charge pendant 2 ans des cotisations des **médecins s'installant en zone sous-dense est assurée par les caisses d'assurance maladie**.

Le dispositif de déclaration et paiement des cotisations des médecins remplaçants est amélioré.

Les **médecins** exerçant une activité libérale de remplacement et/ou accessoire bénéficient de mesures incitatives (option pour une cotisation proportionnelle à leurs revenus d'activité...).

2.5 Prestations sociales

2.5.1 Indemnités journalières de maladie

LFSS 2020 art. 85

Les indemnités journalières maladie seront calculées de la même manière pour tous les assurés, la majoration pour ceux ayant une famille nombreuse étant supprimée.

Ces nouvelles dispositions, qui concernent tant les salariés relevant du régime général de sécurité sociale que ceux relevant du régime agricole, s'appliqueront aux arrêts maladie prescrits à compter du 1^{er} juillet 2020.

Signalons qu'aucun délai de carence n'est appliqué en cas de passage en temps partiel thérapeutique depuis le 1^{er} janvier 2020.

2.5.2 Accès au travail « léger » après un AT/MP

LFSS 2020 art. 85

La LFSS 2020 aligne (enfin) le régime du travail « léger » après un accident du travail ou une maladie professionnelle sur le temps partiel thérapeutique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il devient accessible **sans arrêt préalable à temps complet** et sa rémunération sera simplifiée.

Notez au passage que la dénomination « travail léger » cède la place à celle de « travail aménagé ou à temps partiel ».

2.5.3 Pension d'invalidité

LFSS 2020 art. 84

La définition de l'état d'invalidité, devenue obsolète, est actualisée.

L'**invalidité est désormais définie** comme la réduction, dans des proportions déterminées, de la capacité de travail ou de gain de l'assuré le mettant hors d'état de se procurer un salaire supérieur à une fraction de la rémunération – soumise à cotisations et contributions sociales – qu'il percevait dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité.

Nota. Pension d'invalidité et retraite progressive ne peuvent plus se cumuler depuis le 1^{er} janvier 2020.

2.5.4 Prestations sociales et pensions

LFSS 2020 art. 81

Revalorisation INEGALE des pensions et prestations sociales en 2020

Comme en 2019, les prestations sociales et pensions évolueront moins que l'inflation en 2020, sauf pour les petites pensions et certaines prestations comme l'Aspa.

En fait, il y a une revalorisation de 0,3 % pour la plupart des prestations et pensions, soit un niveau bien inférieur à l'inflation...

Sont notamment concernés par cette **hausse très limitée** :

- les pensions de retraite de base et d'invalidité, y compris les majorations, accessoires et suppléments hors majoration pour tierce personne, dont le montant brut global en décembre 2019 excède 2 014 € ;
 - les prestations et allocations familiales ;
 - les indemnités en capital et les rentes d'incapacité permanente d'accident du travail et le salaire minimum des rentes ainsi que la prestation complémentaire pour recours à une tierce personne.
- Cette revalorisation a pris effet au 1^{er} janvier 2020 pour les pensions de retraite et d'invalidité et au 1^{er} avril 2020 pour les autres prestations précitées.

Commentaire de l'expert-comptable

La loi de finances pour 2020 prévoit également une revalorisation limitée à 0,3 % de l'AAH et de la prime d'activité au 1^{er} avril 2020.

Par contre, les pensions de retraite et d'invalidité dont le montant brut global du mois de décembre 2019 est inférieur ou égal à 2 000 € seront revalorisées sur la base de l'inflation au 1^{er} janvier 2020, soit environ 1 %.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) est portée à 903,20 € au 1^{er} janvier 2020.

À noter. Censée entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2020, la réforme des APL sera finalement appliquée à partir du 1^{er} avril. Cette réforme vise à mettre en œuvre la « contemporanéité » des APL, c'est-à-dire leur calcul à partir des revenus actuels du bénéficiaire et non plus ceux remontant à deux ans, comme c'est le cas actuellement.

3 ■ Principaux textes publiés en 2019

L'année 2019 a été particulièrement riche d'actualités notamment en matière de retraite : la fusion de l'AGIRC et de l'ARCCO est intervenue au 1^{er} janvier, le lancement de la réforme des retraites en un système « universel », la loi Pacte, sans oublier les nouvelles règles applicables à l'assurance chômage et au dispositif de l'Acre, le CPF, le droit à l'erreur des cotisants...

3.1 Loi Pacte

Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019

Instruction interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/loi-pacte-et-epargne-salariale-questions-reponses>

Loi Pacte : les principales mesures sociales

3.1.1 Épargne salariale

Loi Pacte art. 155, V, 158

La loi Pacte prévoit que chaque branche professionnelle doit ouvrir et conclure d'ici au 31 décembre 2020 une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

Pour cela, des accords types négociés au niveau de la branche et adaptés au secteur d'activité, faciliteront le déploiement de ces dispositifs dans les

PME. Ces modèles simplifiés d'accords seront mis en ligne sur le site du ministère du Travail. Les PME qui ne disposent pas de services juridiques spécialisés pourront opter pour l'application directe de l'accord type négocié au niveau de la branche.

À retenir : la loi étend au partenaire lié par un Pacs au chef d'entreprise les dispositions prévues pour le conjoint marié lui permettant de bénéficier de l'intéressement, de la participation et d'un PEE.

L'obligation de mise en place de la participation dans l'entreprise est atténuée : elle ne s'applique qu'à compter du 1^{er} exercice ouvert après une période de 5 années civiles consécutives durant lesquelles l'effectif est d'au moins 50 salariés.

La loi permet par ailleurs une répartition plus égalitaire de la participation lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires en baissant le plafond à 3 fois le montant du Pass, le plafond annuel la sécurité sociale. La loi rend l'intéressement plus attractif en relevant le plafonnement de la prime aux trois quarts du Pass et en permettant une redistribution immédiate du reliquat de la prime d'intéressement, cette redistribution étant calquée sur celle qui existe en matière de participation.

L'accord d'intéressement peut désormais prévoir que la répartition proportionnelle aux salaires retient, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, un montant qui ne peut excéder le quart du Pass.

De plus, la formule de calcul de l'intéressement peut maintenant intégrer des objectifs pluriannuels de performance.

Notez enfin que peut être mis en place un intéressement lié à un projet interne à l'entreprise, et non plus seulement à un projet avec d'autres entreprises.

3.1.2 Plans d'épargne salariale

Loi Pacte art. 161, 65

Même en l'absence de contribution du salarié, l'employeur peut maintenant effectuer des versements « unilatéraux » sur le PEE, qui sont soumis au même régime social et fiscal que les abondements.

Le PEE peut être ainsi alimenté de manière unilatérale dans le cadre d'un nouveau dispositif de partage de la plus-value de cession des titres avec les salariés (voir ci-dessous).

La mise en place de fonds commun de placement d'entreprise de reprise est facilitée par la loi Pacte. L'implication de 10 salariés au moins est requise contre 15 auparavant ou, lorsque l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas 50 salariés, de 20 % des salariés au moins contre 30 % au moins auparavant. De plus, la durée minimale de détention de

ces fonds est abaissée de 5 ans à 3 ans, hors cas de déblocage anticipé.

Et, surtout, les plafonds de versement sont fortement relevés. La limite annuelle des versements des bénéficiaires sur un PEE est ainsi portée à une fois la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente lorsque ces sommes sont affectées à un FCPE de reprise, contre un quart actuellement.

Important. La mise en place d'un Perco n'est plus conditionnée à l'existence d'un PEE ou d'un PEI bénéficiant aux salariés de l'entreprise. Ainsi, la loi Pacte facilite la mise en place du Perco, produit d'épargne longue, dans toutes les entreprises qui le souhaitent.

Il faut signaler que l'information des bénéficiaires d'un PEE est renforcée par la mise en place obligatoire d'un relevé annuel de situation et d'une aide à la décision.

3.1.3 Actionnariat salarié

Loi Pacte art. 163, 162

Les conditions d'attribution d'actions gratuites sont assouplies.

La loi prévoit, pour l'application du plafond distribuable de 10 % du capital social (ou 15 % dans les micro-entreprises et PME qui ne sont pas cotées) de ne plus comptabiliser, pour l'application de ce plafond, les actions gratuites qui n'ont pas été définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition, ni celles qui ne sont plus soumises à l'obligation de conservation.

Ainsi, après un certain délai, les actions attribuées par le passé ne sont plus prises en compte pour apprécier le respect du plafond.

L'objectif est d'éviter les situations de blocage et de permettre à la société de recourir de nouveau à un plan d'attribution d'actions gratuites.

Pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, **le forfait social sera abaissé à un taux de 10 %** pour les abondements de l'employeur, lorsque le salarié investira dans les produits d'actionnariat salarié.

Toujours pour favoriser l'actionnariat salarié, les sociétés par actions simplifiées peuvent désormais proposer des titres à leurs dirigeants et salariés.

Dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux adhérents du PEE, le prix de souscription des titres peut être plus avantageux qu'auparavant. Enfin, la loi Pacte autorise la rémunération des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme, ou de tout organe statutaire équivalent dans une SAS, en bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) ; ces derniers étaient jusqu'alors réservés au personnel salarié et aux dirigeants soumis au régime fiscal des salariés.

Zoom sur la réforme de l'épargne-retraite

3.1.4 Épargne retraite

Loi Pacte art. 71

La loi Pacte initie une réforme d'ensemble de l'épargne retraite.

Cette réforme vise ainsi à harmoniser la réglementation applicable aux produits d'épargne retraite en établissant des règles dont certaines sont communes à l'ensemble des produits et d'autres sont communes aux produits individuels, d'une part, et aux produits collectifs, d'autre part.

Ord. 2019-766 du 24 juillet 2019 : JO 25 ; Décret 2019-807 du 30 juillet 2019 : JO 1-8 ; Arrêté ECOT1917532A du 7 août 2019

Depuis le 1^{er} octobre 2019, l'épargne retraite a été rendue plus attractive suite à l'entrée en application des mesures de la loi PACTE du 22 mai 2019.

Dès lors, la commercialisation de nouveaux produits d'épargne-retraite a débuté effectivement.

PER d'entreprises

En fait, depuis le 1^{er} octobre 2019, les entreprises peuvent ainsi mettre en place :

- un PER d'entreprise collectif (Pereco) qui reprend du Perco son ouverture à l'ensemble du personnel et le caractère facultatif de l'adhésion pour les salariés ;

- un PER obligatoire (Pero) auquel doivent adhérer tous les salariés ou une ou plusieurs catégories objectives d'entre eux, comme cela est le cas pour les régimes à cotisations définies ;

- un PER déclinant les caractéristiques des deux précédents en fonction des versements l'alimentant.

Des obligations de négocier sur la mise en place de ces plans sont prévues ainsi que les différents versements pouvant alimenter un Pereco et/ou un Pero.

Nouveau PER individuel

À la différence des PER d'entreprise, le nouveau PER individuel n'est pas mis en place dans un cadre d'une entreprise ou interentreprises.

De ce point de vue, il se rapproche des actuels Perp. Comme ces derniers, le PER individuel est ouvert à toute personne, avec ou sans activité professionnelle, qui souhaite par cette démarche renforcer ses futurs droits à retraite.

Le PER individuel peut être librement souscrit auprès d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement, d'une compagnie d'assurances, d'un institut de prévoyance ou encore d'un organisme mutualiste. Il est alimenté par des versements volontaires des participants, effectués en numéraire

Les PER individuels peuvent revêtir deux formes différentes.

C'est ainsi que l'on distingue :

- les plans donnant lieu à l'ouverture d'un compte-titres ;
- les plans donnant lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle et qui peuvent prévoir des garanties complémentaires.

Sortie des PER

Les modalités de sortie applicables à l'ensemble des PER, sont aménagées pour les PER d'entreprise.

Le principe est celui d'une sortie en rente viagère pour les droits correspondant à des versements obligatoires dans un Pero.

Les droits issus des autres versements sont délivrés sous forme de capital ou de rente sauf option, irrévocable, en faveur d'une rente au moment de l'ouverture du plan.

Par dérogation à cette disposition, le titulaire d'un Perco ou d'un Pero ne peut pas opter irrévocablement pour la liquidation de ces droits en rente viagère avant d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans actuellement, ou la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

En d'autres termes, jusqu'à cet âge ou cette date, il peut toujours, pour les versements autres qu'obligatoires, choisir une sortie en capital.

Transfert des droits

La réforme améliore sensiblement la transférabilité des droits : à la possibilité ouverte au titulaire d'un PER de transférer ses droits vers un autre PER, est ajoutée celle de procéder à un transfert collectif des droits entre PER.

Est aussi autorisé le transfert des droits constitués dans le cadre d'un ancien produit (Perp, Contrat Madelin, Perco...) vers un PER à l'initiative de son titulaire.

Bon à savoir : jusqu'au 1^{er} janvier 2023, le transfert d'un contrat d'assurance de plus de 8 ans vers un PER donne droit au doublement des abattements liés à la durée de détention de plus de 8 ans.

La réforme améliore sensiblement la transférabilité des droits : à la possibilité ouverte au titulaire d'un PER de transférer ses droits vers un autre PER, est ajoutée celle de procéder à un transfert collectif des droits entre PER.

Est aussi autorisé le transfert des droits constitués dans le cadre d'un ancien produit (Perp, Contrat Madelin, Perco...) vers un PER à l'initiative de son titulaire.

Bon à savoir : jusqu'au 1^{er} janvier 2023, le transfert d'un contrat d'assurance de plus de 8 ans vers un PER donne droit au doublement des abattements liés à la durée de détention de plus de 8 ans.

Régimes social et fiscal

Les dispositifs d'exonération de cotisations sociales applicables aux Perco et régimes de retraite « article 83 » sont étendus aux Perco et Pero.

Ceux-ci bénéficient, en outre, d'un taux réduit de forfait social sous certaines conditions.

Les prestations versées par les PER ne sont que partiellement exonérées de prélèvements sociaux.

La fiscalité est harmonisée pour l'ensemble des PER depuis le 1^{er} octobre 2019.

À l'entrée, les versements (obligatoires ou volontaires) sur les PER d'entreprise ou individuels ouvrent droit à déduction d'impôt dans la limite des plafonds existants.

Notez qu'il est possible de renoncer à cette déduction « à l'entrée » pour les versements volontaires aux plans d'épargne retraite d'entreprise ou interentreprises et aux plans d'épargne retraite individuels, ce qui permet, en contrepartie, d'obtenir une fiscalité atténuée à la sortie.

À la sortie, la fiscalité dépend de l'origine des versements ; ainsi, les prestations provenant des versements déduits dans le cadre de l'impôt sur le revenu sont soumises à cet impôt, en rente comme en capital. Mais un traitement fiscal spécifique est mis en place pour les sommes provenant des plans d'épargne retraite prenant la forme de versements en capital (et non de rentes).

Étant précisé que les sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur et jours de compte épargne-temps) conservent leur régime d'exonération fiscale « à l'entrée » et « à la sortie ».

Forfait social. Un taux réduit de 16 % est applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2020 à des versements effectués sur un plan d'épargne retraite respectant certaines conditions.

Le taux réduit actuellement réservé à certains Perco est maintenu à titre transitoire.

La possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires des épargnants est généralisée à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire. Cette déduction se fera dans la limite des plafonds existants (généralement 10 % des revenus professionnels).

Commentaire de l'expert-comptable

Signalons que la réforme de l'épargne retraite ne fait pas table rase des anciens dispositifs d'épargne-retraite, individuels ou collectifs.

À compter du 1^{er} octobre 2020, ils ne pourront plus être commercialisés, mais le maintien des plans déjà en place à cette date sera possible, sous conditions.

3.1.5 Autres mesures sociales de la loi Pacte

Loi Pacte art. 8 et 9, 13, 14, 77

Seuils d'effectif

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'effectif salarié annuel de l'employeur correspond, y compris s'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Par ailleurs, toujours depuis le 1^{er} janvier 2020, les seuils sont regroupés sur les niveaux de 11, 50, 250 salariés.

Le seuil de 20 salariés est supprimé à l'exception du seuil d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui ne sera pas concerné par la mesure. Les modes de calcul des effectifs sont harmonisés sur celui du code de la sécurité sociale. Ce mode de calcul est le plus favorable aux entreprises et le plus facilement applicable à toutes les obligations.

À noter que le mandataire social ne sera pas pris en compte dans le calcul des effectifs, quel que soit le statut de l'entreprise.

Important. Un délai de 5 ans pour répondre aux obligations qu'entraîne le franchissement d'un seuil. Les obligations seront effectives uniquement lorsque le seuil sera franchi pendant 5 années civiles consécutives. Si l'effectif de l'entreprise diminue et revient à un niveau inférieur au seuil, le seuil devra à nouveau être atteint durant cinq années consécutives pour générer l'obligation.

Conjoint du dirigeant

Important. Désormais, le chef d'une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou libérale doit obligatoirement déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier. À défaut de statut déclaré, le conjoint du travailleur indépendant est réputé salarié.

VIE

Le régime des **volontaires internationaux en entreprise** est modifié par la diminution à 183 jours de la durée minimum que le volontaire doit passer à l'étranger et par la mise en place d'une amélioration dérogatoire du taux de l'indemnité supplémentaire de séjour.

« Preneurs de risques »

Un régime spécifique est institué pour les **bonus des preneurs de risques** travaillant au sein des établissements de crédit, sociétés de gestion de portefeuille et entreprises d'investissement.

La part variable de la rémunération des preneurs de risques peut ainsi désormais être réduite ou restituée par dérogation à l'interdiction des sanctions pécuniaires, et ces bonus récupérables sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement et de celle accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

Direction et administration des SA et des SCA

Loi Pacte art. 164, 184 (I), 186, 188 et 189

La loi Pacte renforce la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de la direction générale des sociétés anonymes.

Ainsi, en cas de nomination par le conseil d'administration d'une SA d'un ou de plusieurs directeurs généraux délégués chargés d'assister le directeur général, le conseil devra désormais déterminer un processus de sélection garantissant jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats.

Mais surtout, la loi Pacte aggrave la sanction applicable en cas de non-respect des règles de représentation équilibrée au sein du conseil d'administration ou de surveillance des SA et des sociétés en commandite par actions : cela peut désormais entraîner la nullité des délibérations auxquelles a pris part le membre du conseil irrégulièrement nommé.

Des mesures similaires sont prévues pour les SA à directoire.

Représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance

Loi Pacte art. 184

La loi Pacte étend l'obligation de désigner des **représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des grandes sociétés et améliore leur formation.**

Remarquez qu'une holding ne pourra désormais échapper à cette désignation que si les trois conditions suivantes sont réunies :

- elle n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un comité social et économique (cas des sociétés de moins de 11 salariés) ;
- elle détient une ou plusieurs filiales, directes ou indirectes, soumises à l'obligation de désignation de représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance ;
- ses actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé ou au moins quatre cinquièmes de ses actions sont détenues, directement ou indirectement, par une personne physique ou morale agissant seule ou de concert.

Plus-values partagées avec les salariés

Partage des plus-values de cession de titres avec les salariés*Loi Pacte art. 162, IV et X*

La loi Pacte introduit dans le Code de commerce un mécanisme contractuel original : l'engagement pris par un associé cédant ses titres de partager avec les salariés de la société dont les titres sont cédés une partie de la plus-value de cession.

L'originalité du mécanisme tient à ce que l'engagement de partage sera constaté dans un contrat conclu, non pas entre le détenteur des titres et les salariés concernés, mais entre le détenteur et la société dont les titres sont cédés, celle-ci s'engageant à transférer ensuite aux salariés concernés le montant résultant de l'engagement de partage.

La signature du contrat de partage est soumise à la condition de l'existence préalable d'un plan d'épargne entreprise dans la société dont les titres sont cédés et les sommes réparties sont plafonnées à 10 % du montant de la plus-value.

Commentaire de l'expert-comptable

Bien entendu, le cédant ne sera pas soumis à l'impôt sur le revenu sur la part des plus-values rétrocédées aux salariés. En pratique, le cédant déduira cette part du montant des plus-values taxables.

Actions gratuites – BSPCE*Loi Pacte art. 103, 163 et 206*

Le nombre total d'actions que les sociétés anonymes, les SAS et les sociétés en commandite par actions peuvent attribuer gratuitement ne peut pas excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution (15 % dans les sociétés dont les titres ne sont pas cotés).

Ces pourcentages sont portés à 30 % lorsque l'attribution bénéficie à l'ensemble des membres du personnel salarié de la société.

La loi Pacte exclut de ces pourcentages les actions n'ayant pas été définitivement attribuées au terme de leur période d'acquisition et celles qui ne sont plus soumises à l'obligation de conservation.

La loi Pacte autorise toute société par actions simplifiée à adresser une offre de titres financiers à ses dirigeants ou salariés (même anciens) et à ceux d'une société qui lui serait liée.

Les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) pourront désormais être attribués aux administrateurs, aux membres du conseil de surveillance et, dans les SAS, aux membres de tout organe statutaire équivalent.

Avances en compte courant*Loi Pacte art. 76*

Les sociétés civiles, les SARL et les sociétés par actions (sociétés anonymes, sociétés par actions simplifiées et sociétés en commandite par actions) peuvent désormais recevoir à titre habituel des avances en compte courant de leurs associés, actionnaires ou associés commanditaires sans aucune condition de détention du capital imposée à ces associés.

Concernant les mandataires sociaux, seuls les gérants, administrateurs, membres du directoire ou du conseil de surveillance pouvaient consentir des avances en compte courant aux sociétés dont ils étaient mandataires.

La loi Pacte étend le bénéfice de cette faculté au directeur général, au directeur général délégué de SA et au président de SAS.

Interdiction des discriminations en matière de nomination d'un dirigeant social*Loi Pacte art. 190*

Il est interdit d'écarter d'une procédure de recrutement en entreprise un candidat à une fonction salariée pour des raisons discriminatoires (fondées sur le sexe, l'âge, l'état de santé, les opinions politiques, les convictions religieuses, etc.).

La loi Pacte étend cette interdiction aux procédures de « nomination » en général, ce qui recouvre principalement les procédures de nomination aux fonctions exécutives : président, directeur général, directeurs généraux délégués, membres du directoire, etc.

Communication des rémunérations*Loi Pacte art. 11*

L'obligation de communiquer les rémunérations versées aux dix ou cinq personnes les mieux rémunérées s'applique aux sociétés dès 250 salariés à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'effectif salarié annuel de l'employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Jetons de présence*Loi Pacte art. 185*

La terminologie « jetons de présence » est remplacée par « rémunérations » pour mettre fin à la représentation populaire que l'on peut avoir de l'administrateur de société anonyme se contentant de siéger au conseil d'administration de plusieurs sociétés pour percevoir des jetons de présence.

La loi Pacte supprime ces termes des textes où ils apparaissaient ou les remplace par le terme « rémunérations » quand cela s'avère nécessaire...

3.2 Nouvelles règles applicables à l'assurance chômage

Décrets 2019-796 et 2019-797 du 26 juillet 2019

Deux décrets importants de fin juillet 2019 ont apporté des modifications substantielles au régime d'assurance chômage, à savoir :

- la mise en place d'une modulation des contributions chômage dans certains secteurs d'activité, en fonction du taux de fins de contrat de travail imputables à l'employeur ;
- l'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires ;
- une révision à la baisse des droits des allocataires : conditions d'affiliation plus exigeantes, dégressivité des allocations pour les revenus élevés, etc. ;
- le droit à une allocation forfaitaire pour certains travailleurs indépendants en cas de cessation d'activité.

Commentaire de l'expert-comptable

Ces nouvelles règles du régime d'assurance chômage s'appliquent aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1^{er} novembre 2019.

3.2.1 Bonus-malus sur les contributions chômage

Décret 2019-797 du 26 juillet 2019 ; Arrêté MTRD1932518A du 27 novembre 2019

À compter du 1^{er} mars 2021, dans certains secteurs d'activité, le taux de la contribution chômage due par les entreprises d'au moins 11 salariés sera modulé à la hausse ou à la baisse en fonction du taux de fins de contrat imputables à l'employeur. Le taux modulé sera défini en comparant le taux de séparation de chaque entreprise, qui correspond au nombre de fins de contrat imputables à l'employeur rapporté à l'effectif de l'entreprise sur une certaine période, avec le taux de séparation médian observé dans certains secteurs d'activité.

La modulation s'appliquera aux entreprises des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation médian est supérieur à 150 % pour une période de 3 ans.

Seront concernés les secteurs suivants :

- hébergement et restauration ;
- production et distribution d'eau et assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique et d'autres produits non métalliques ;
- travail du bois, industrie du papier et imprimerie, etc.

Cette modulation s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus.

La majoration ou la minoration du taux de la contribution chômage due par l'employeur a vocation à s'appliquer à tous ses salariés quel que soit le type de contrat de travail.

Il y aura toutefois quelques exceptions. En effet, il est expressément prévu que la part de la contribution chômage à la charge de l'employeur restera fixée à 4,05 %, soit le taux de référence, dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur embauchera un salarié en CDI à l'issue d'un CDD ;
- pour les contrats de travail temporaire et pour les CDD de remplacement ou conclus pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Enfin, signalons que le plafond et le plancher fixés par secteur d'activité ne peuvent pas avoir pour effet de porter le taux de contribution à un niveau supérieur à 5,05 % ou à un niveau inférieur à 3 %.

3.2.2 Droit à chômage pour les démissionnaires

Décrets 2019-796 et 2019-797 du 26 juillet 2019

Depuis le 1^{er} novembre 2019, un salarié justifiant de 5 années d'activité continue, ayant mobilisé un conseil en évolution professionnelle et justifiant d'un projet de reconversion professionnelle réel et sérieux peut percevoir des allocations de chômage après une démission.

3.2.3 Droits des allocataires

Décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Pour percevoir l'allocation d'assurance chômage, les travailleurs privés d'emploi à compter du 1^{er} novembre 2019 et âgés de moins de 53 ans à cette date doivent justifier d'une condition d'affiliation d'au moins 130 jours travaillés (ou 910 heures travaillées) au cours des 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé, soit 6 mois d'activité au cours des 2 derniers années, au lieu des 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois exigés jusqu'alors.

Pour les salariés âgés de 53 ans ou plus à la date à laquelle ils sont privés d'emploi, la condition d'activité est également portée à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, mais reste appréciée sur les 36 derniers mois qui précèdent le dernier jour travaillé et payé.

Le mécanisme de rechargement des droits à la fin de la perception de l'allocation d'assurance chômage à partir de l'activité exercée au cours de la période d'indemnisation est maintenu en principe. Mais la condition minimale d'activité exigée pour un rechargement des droits est drastiquement relevée : elle passe de 150 heures au cours des 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail (36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans), à 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans).

La condition d'activité nécessaire pour un recharge- ment des droits à la date d'épuisement des droits initiaux est ainsi alignée sur celle requise pour une ouverture initiale des droits, ce qui en pratique tend à priver de toute utilité le mécanisme de recharge- ment des droits.

Le salaire de référence pris en compte pour calculer le montant de l'allocation à verser au demandeur d'emploi sera apprécié sur une période plus longue. Pour les salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est antérieure au 1^{er} avril 2020, le salaire de référence pris en compte pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi à partir des rémunérations correspondant aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé.

Pour ceux dont la fin de contrat de travail intervient à partir du 1^{er} avril 2020, le salaire de référence est établi à partir des rémunérations correspondant à la période d'affiliation, à savoir les 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé (36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans).

À compter du 1^{er} avril 2020, le salaire journalier de référence (le SJR) sera obtenu en divisant le total des rémunérations afférentes aux 24 mois (ou 36 mois si le salarié a au moins 53 ans) précédant le dernier jour travaillé et payé par le nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence jusqu'au terme de cette période de référence.

Il faut signaler que le règlement d'assurance chômage prévoit un mécanisme de dégressivité des allocations chômage pour les hauts revenus.

Ainsi, l'allocation journalière d'aide au retour à l'emploi des allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat est affectée d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7 à partir du 183^e jour d'indemnisation, sans que cette réduction puisse porter le montant de l'allocation journalière en dessous du seuil de 84,33 €.

En pratique, aucune réduction du montant des allocations ne sera appliquée aux allocataires dont l'allocation journalière est inférieure ou égale à 84,33 €, et dont le salaire journalier de référence (SJR) est donc inférieur ou égal à 147,95 € (c'est-à-dire ceux qui percevaient un revenu mensuel brut moyen inférieur ou égal à approximativement 4 505 €).

Une réduction d'allocation pouvant aller jusqu'à 30 % affectera les allocataires dont le SJR est supérieur à 147,95 €, sans que le montant de l'allocation journalière puisse être inférieur à 84,33 € (ce qui représente une indemnisation d'environ 2 565 € par mois).

Seuls ceux dont l'allocation journalière est supérieure à 120,47 €, et dont le SJR est par conséquent supérieure à 211,53 € (c'est-à-dire ceux qui perce-

vaient un revenu brut mensuel moyen supérieur à environ 6 441 €) se verront appliquer pleinement la réduction de 30 % du montant de leur allocation après 6 mois d'indemnisation.

L'Acre est divisée par 2 !

3.3 Réforme drastique du dispositif de l'Acre

*Décret 2019-1215 du 20 novembre 2019 : JO 22
Loi de finances 2020 art. 80*

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'exonération de début d'activité, de création ou de reprise d'entreprise est réduite de moitié pour les micro-entrepreneurs relevant du régime micro-social. Elle ne peut plus faire l'objet de la prolongation dégressive au-delà de 12 mois pour tous les micro-entrepreneurs, qu'ils relèvent ou non du régime micro-social.

Signalons qu'un décret paru en fin d'année 2019 a opéré une réforme drastique du dispositif de l'Acre. Ce décret a supprimé la prolongation de l'exonération de cotisation sociale à compter du 1^{er} janvier 2020 pour la deuxième et troisième année d'activité, qui était jusqu'alors possible pour les micro-entrepreneurs. Le taux d'exonération de charges sociales a été ramené de 75 % à 50 %.

Ces mesures s'appliquent aux micro-entrepreneurs qui créent leur activité à partir du 1^{er} janvier 2020.

Quant aux micro-entrepreneurs ayant débuté leur activité avant cette date, ils continuent à bénéficier des dispositions actuellement en vigueur, avec cependant, une mesure transitoire concernant les taux d'exonération.

En effet, ces derniers sont ramenés à 25 % au lieu de 50 % et 10 % au lieu de 25 % pour les nouvelles périodes de quatre trimestres à compter du 1^{er} janvier 2020.

La loi de finances pour 2020 a recentré l'Acre sur son public d'origine (avant 2019), à savoir les demandeurs d'emploi et assimilés (voir Partie I. 1.7.2.).

Le taux minimal du versement forfaitaire libératoire du régime micro-social est augmenté par l'intégration des cotisations de retraite complémentaire. Il est porté de 12,8 % à 16,70 % pour les micro-entrepreneurs ne relevant pas de la Cipav.

3.4 Indépendants

3.4.1 Congé maternité des indépendantes

Décret 2019-529 du 27 mai 2019

En 2019, un décret a augmenté la durée maximale de versement des indemnités journalières de maternité des travailleuses indépendantes pour la porter au même niveau que celle des salariées et des exploitantes agricoles, soit 112 jours.

Ce décret simplifie en outre le calcul des indemnités journalières au titre de la maladie et de la maternité.

À noter aussi que l'indemnisation du congé de paternité est calculée sur celle du régime général.

3.4.2 Allocation « chômage » des travailleurs indépendants

Décret 2019-796 du 26 juillet 2019 art. 2 ; décret 2019-797 du 26 juillet 2019 annexe A, titre X : JO 28 ; Décret 2019-976 du 20 septembre 2019

Les conditions d'attribution de l'allocation forfaitaire dont bénéficieront certains travailleurs indépendants confrontés, à compter du 1^{er} novembre 2019, à une liquidation judiciaire ou à un redressement judiciaire ont été précisées.

Outre le fait d'être effectivement à la recherche d'un emploi, les travailleurs indépendants devront remplir les conditions suivantes pour bénéficier de l'allocation des travailleurs indépendants, l'ATI.

Les travailleurs indépendants devront justifier d'une activité non salariée pendant une période minimale ininterrompue de 2 ans au titre d'une seule et même entreprise, dont le terme est la date du fait générateur d'ouverture du droit qualifiant la privation d'emploi, à savoir soit un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire, soit, dans certaines conditions, une procédure de redressement judiciaire.

Les travailleurs indépendants devront avoir perçu, au titre de l'activité non salariée, de revenus antérieurs d'activité égaux ou supérieurs à 10 000 € par an.

Les ressources des travailleurs indépendants, autres que les revenus d'activité, devront être inférieures au montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active pour une personne seule (soit 559,74 € depuis le 1^{er} avril 2019).

Commentaire de l'expert-comptable

Remarquez que les droits à l'allocation des travailleurs indépendants seront ouverts à compter de la fin d'activité non salariée. Celle-ci devra se situer dans un délai de 12 mois précédant la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, le premier jour du mois au cours duquel la demande d'allocation aura été déposée.

Depuis le 1^{er} novembre 2019, le montant de l'allocation des travailleurs indépendants (l'ATI) est fixé à 26,30 € par jour en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion. Le montant mensuel de l'allocation s'établit donc à 800 € par mois. Cette ATI est attribuée pour une durée de 182 jours calendaire.

Retenez qu'en pratique, le travailleur indépendant répondant aux conditions pour bénéficier de l'allocation est susceptible de percevoir au maximum 4 786,60 € sur cette période.

Par ailleurs, en application de la loi « Avenir professionnel », les travailleurs indépendants qui relèvent, depuis le 1^{er} janvier 2018, de l'assurance vieillesse de base du régime général (artisans, industriels et commerçants, professionnels libéraux « non réglementés ») bénéficient, en application de la prise en compte pour leurs droits à retraite des périodes pendant lesquelles ils ont perçu l'ATI.

3.5 Cotisations et charges sociales

3.5.1 Montant de la réduction générale de cotisations patronales : limitation en cas de déduction pour frais

Arrêté CPAS1934943A du 4 décembre 2019 : JO 17

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la réduction générale de cotisations patronales ouverte aux employeurs dont les salariés sont éligibles à une déduction forfaitaire spécifique est plafonnée à 130 % du montant de la réduction auquel a droit un employeur pour un salarié non éligible à une déduction.

3.5.2 Heures supplémentaires

Décret 2019-40 du 24 janvier 2019 : JO 25

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a rétabli un dispositif de réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} septembre 2019. L'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1^{er} janvier 2019 par la loi Gilets jaunes du 24 décembre 2018. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

Un décret a précisé les modalités de mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires, en fixant notamment le taux de réduction : celui-ci est plafonné à 11,31 %.

En cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié.

Commentaire de l'expert-comptable

On rappelle que la réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier

versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération.

Dans ce cadre, l'employeur doit tenir à la disposition des agents de contrôle des Urssaf les documents relatifs au temps de travail.

3.5.3 Apprentissage

Décrets 2018-1347 et 2018-1357 du 28 décembre 2018 : JO 30

La loi sur l'avenir professionnel a relevé à 29 ans révolus la limite d'âge maximale d'entrée en apprentissage et un décret a fixé un niveau de rémunération de 100 % du SMIC à la nouvelle tranche d'âge (26 ans et plus). Notez aussi qu'ont été relevés de deux points les niveaux de rémunération concernant les apprentis âgés de moins de 21 ans.

De plus, le régime social applicable aux rémunérations versées aux apprentis a été modifié. Les employeurs bénéficient désormais de la réduction générale « renforcée ».

Quant aux cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, elles sont assises sur la rémunération réelle (et non plus sur une assiette forfaitaire) et ne sont pas dues sur la partie de la rémunération inférieure à un fixé 79 % du Smic en vigueur au titre du mois considéré.

Si la rémunération de l'apprenti est supérieure à ce seuil, la fraction excédentaire de rémunération est soumise à cotisations salariales.

3.6 Formation professionnelle

Le nouveau CPF est arrivé

3.6.1 Compte personnel de formation

Décret 2018-1153 du 14 décembre 2018 ; Ord. 2019-861 du 21 août 2019 : JO 22 ; Loi 2018-771 du 5 septembre 2018

La loi de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé profondément le compte personnel de formation (CPF) en remplacement du droit individuel à la formation. La principale évolution du CPF, et certainement la plus emblématique, concerne son unité de compte : de l'heure de formation, le CPF passe à l'euro. Plusieurs décrets ont détaillé les nouvelles modalités d'alimentation du CPF des salariés qui sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Comment sont calculés les droits CPF formation ?

Salarié de droit privé : pour un travail à mi-temps ou plus (sur une année complète), le CPF est alimenté à hauteur de 500 € maximum par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

En dessous d'un mi-temps, les droits sont calculés au prorata de l'activité.

Nota. Le CPF pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap et les usagers d'un établissement et service d'aide par le travail ayant effectué une durée annuelle de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée de référence est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Personne en recherche d'emploi : les périodes de chômage ne permettent pas d'acquérir des droits CPF formation. Toutefois on peut utiliser les droits déjà acquis pour une formation.

Travailleur non salarié (travailleur indépendant, membre des professions libérales et des professions non-salariés, artiste auteur ou conjoint collaborateur) : les droits CPF formation seront alimentés en 2020 au titre de vos activités 2018 et 2019. Les droits sont calculés au prorata de la période d'activité déclarée à l'ACOSS.

Précisions de l'expert-comptable

Concernant les modalités de conversion en euros, nouvelle unité de mesure du compte à partir de 2019, des heures de formation acquises au 31 décembre 2018 au titre du CPF et de l'ancien DIF, ces heures doivent être converties en euros à raison de 15 euros par heure. Le titulaire du CPF doit procéder à l'inscription de via le site www.moncompteactivite.gouv.fr

Les droits CPF formation acquis au titre d'une année sont crédités au plus tard le 30 avril de l'année suivante. Exemple : si vous avez travaillé en 2019, les droits CPF correspondants apparaîtront sur votre compte au plus tard le 30 avril 2020.

3.6.2 Le CPF fait sa révolution avec son application mobile

Actualité min. trav. du 21 novembre 2019

« Mon compte formation », tel est le nom de l'application mobile du ministère du travail pour faire de chaque personne bénéficiant d'un compte personnel de formation (CPF) le maître de son parcours professionnel.

Depuis le 21 novembre 2019, cette application est téléchargeable sur son Smartphone depuis l'App Store (iOS) et Google Play (Android).

Parallèlement, le site internet du CPF, <https://www.moncompteformation.gouv.fr> a été entièrement refondu.

Un moteur de recherche permet au titulaire du CPF de trouver la formation souhaitée parmi les milliers qui lui sont proposés (environ 40 000 dispensées par près de 4 000 organismes). La recherche peut être affinée par lieu, prix ou encore durée de l'action. Une liste des métiers qui recrutent et des formations correspondantes est également présentée.

Lorsqu'il a trouvé sa formation, et avant de la valider, le bénéficiaire est informé de la somme à payer après la mobilisation de son crédit au titre du CPF. Si ce dernier est insuffisant pour couvrir l'intégralité du coût de la formation, le titulaire du compte peut soit financer lui-même ce reste à charge, soit solliciter un organisme financeur (employeur, Pôle emploi, opérateurs de compétences, collectivités territoriales, etc.). Une fois la formation validée par le titulaire du compte, l'organisme de formation dispose d'un délai de 48 heures pour répondre à sa demande. *Signalons qu'un numéro de téléphone a été mis en place pour répondre aux questions des utilisateurs rencontrant des difficultés avec l'application mobile et le site internet : 09 70 82 35 51.*

3.6.3 Entretien professionnel

Ord. 2019-861 du 21 août 2019 art. 7 : JO 22

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit désormais faire bénéficier ses salariés d'un entretien professionnel consacré à l'examen de leurs perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien a lieu tous les 2 ans ainsi qu'à l'issue de certaines absences.

Tous les 6 ans de présence, l'entretien permet de dresser un état des lieux récapitulatif le parcours professionnel du salarié. Il s'agit de vérifier qu'il a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit, et de s'assurer qu'au cours de cette période de 6 ans, il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entreprise d'au moins 50 salariés n'ayant pas respecté ce dispositif encourt une sanction. Elle est tenue d'accorder au salarié un abondement correctif sur son compte personnel de formation.

Une période transitoire a été instaurée pour permettre aux employeurs d'au moins 50 salariés de se conformer à ce nouveau régime de l'entretien professionnel issu de la loi Avenir professionnel et d'échapper à la sanction prévue en cas de manquement.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur échappe à la sanction si, au cours des 6 précédentes années, il a organisé tous les entretiens professionnels auxquels il est légalement tenu et s'il justifie avoir accordé au salarié au moins 2 des 3 mesures d'évolution indiquées à l'instant.

À compter du 1^{er} janvier 2021, ce sont les nouvelles règles qui s'appliqueront.

3.7 Travail des jeunes

Dérogation aux durées maximales de travail des jeunes

Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018 : JO 14

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas en principe être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs peuvent déroger à ces durées maximales quotidiennes et hebdomadaires des jeunes de moins de 18 ans dans les secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'aménagement paysager, et ce dans la limite de 2 heures par jour et 5 heures par semaine.

En cas de dérogation, des compensations doivent être accordées aux jeunes travailleurs : des périodes de repos au moins équivalentes au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent. Pour les activités non visées ci-dessus, le régime reste identique. Des dérogations aux durées maximales de travail peuvent être accordées à titre exceptionnel, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Commentaire de l'expert-comptable

Rappelons que, dans tous les cas, la durée du travail des intéressés ne peut pas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

3.8 Loi de réforme pour la justice

Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 ; JORF n° 0071 du 24 mars 2019

Quelques mesures de la loi de réforme de la justice publiée en mars 2019 affectent les règles de contentieux en matière sociale.

À compter du 1^{er} janvier 2020, le tribunal d'instance est fusionné avec le tribunal de grande instance pour former le tribunal judiciaire.

Le tribunal judiciaire peut comprendre, en dehors de son siège, des chambres de proximité dénommées « tribunaux de proximité ».

Sont impactés notamment le contentieux des élections professionnelles, certains litiges en matière de négociation collective et la contestation d'un représentant syndical au CSE.

Le contentieux des saisies des rémunérations est quant à lui transféré au juge de l'exécution, à savoir le président du tribunal judiciaire.

La réforme du contentieux de la sécurité sociale est achevée : la loi met fin à la distinction entre contentieux général et contentieux technique de la sécurité sociale. Celle-ci est, en effet, devenue obsolète depuis le transfert au 1^{er} janvier 2019 de l'ensemble du contentieux de la sécurité sociale au TGI, sauf celui de la tarification des accidents du travail. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux recours préalable et aux recours juridictionnels introduits au plus tard, le 1^{er} janvier 2020.

Soulignons que la loi favorise la résolution amiable des litiges : notamment le juge peut enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur s'il estime qu'une résolution amiable du litige est possible, à toute étape de la procédure, y compris en référé.

3.9 Loi de simplification du droit des sociétés

Loi 2019-744 du 19 juillet 2019

3.9.1 Augmentation de capital réservée aux salariés

Loi de simplification art. 27

Dans une société anonyme, une société en commandite par actions ou une société par actions simplifiée, lorsque les actions détenues collectivement par les salariés représentent moins de 3 % du capital social, une assemblée générale extraordinaire des actionnaires doit actuellement être convoquée tous les trois ans pour se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise.

La loi de simplification du droit des sociétés prévoit de supprimer cette obligation qui s'est révélée en pratique inefficace pour favoriser l'actionnariat salarié puisque, dans les faits, la résolution présentée à l'échéance légale est systématiquement rejetée par l'assemblée générale.

Commentaire de l'expert-comptable

Attention ! Est en revanche maintenue l'obligation, lors de toute décision d'augmentation du capital par apport en numéraire dans une société par actions, de se prononcer sur un projet de résolution d'augmentation réservée aux salariés.

3.9.2 Remplacement des dirigeants

Loi de simplification art. 10, 14, 17

Dans une SARL, actuellement, ce n'est qu'en cas de décès du gérant que le commissaire aux comptes ou tout associé peut convoquer une assemblée aux fins de le remplacer.

La loi de simplification du droit des sociétés stipule que, si la SARL se trouvait dépourvue de gérant pour quelque cause que ce soit ou si le gérant unique était placé en tutelle, le commissaire aux comptes ou tout associé pourrait convoquer l'assemblée des associés à seule fin de procéder, le cas échéant, à la révocation du gérant unique et, dans tous les cas, à la désignation d'un ou de plusieurs gérants.

Dans une SA, est désormais réputé démissionnaire d'office le dirigeant placé sous tutelle, qu'il soit administrateur, président du conseil d'administration, directeur général, directeur général délégué

de SA classique et membre du directoire, directeur général unique, membre du conseil de surveillance de SA à directoire.

Dans une société civile dépourvue de gérant pour quelque cause que soit, tout associé peut demander au président du tribunal statuant sur requête la désignation d'un mandataire chargé de réunir l'assemblée en vue de nommer un gérant.

Afin d'accélérer la nomination d'un gérant en cas de vacance, la loi de simplification ajoute la faculté pour tout associé de réunir directement les associés à cet effet.

Commentaire de l'expert-comptable

Notez que cette dernière mesure est d'autant plus utile que, dans les sociétés civiles, la vacance de la gérance non régularisée dans le délai d'un an est une cause de dissolution.

3.10 Droit à l'erreur dans le calcul et le paiement des cotisations

Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019 : JO 13

Pour le calcul et le paiement des cotisations et contributions sociales le principe de droit à l'erreur sera pleinement mis en œuvre en 2020.

Ce droit à l'erreur se traduit par une remise automatique des majorations et pénalités pour les infractions les moins graves ainsi que, en cas de travail illégal, par une modulation des annulations d'exonération de cotisations en fonction du montant des rémunérations concernées.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2020, ou pour ce qui concerne la remise des majorations et pénalités en cas de contrôle, au 1^{er} avril 2020.

Le nouveau dispositif ne prévoit pas de remise automatique des pénalités appliquées en cas de production tardive des déclarations. Pour ces pénalités, il conviendra donc, le cas échéant, de déposer une demande de remise gracieuse.

Erreurs déclaratives d'un employeur : l'erreur doit être corrigée et être peu importante ou rectifiée rapidement. La correction de la déclaration dans les conditions prévues ci-dessus permet d'échapper aux sanctions suivantes :

- majorations de retard dues en cas de paiement tardif des cotisations et contributions ;
- pénalités pour inexactitude ou omission dans la déclaration.

Toutefois, comme auparavant, le droit à l'erreur ne joue pas en cas d'omission de salariés dans la déclaration ou d'inexactitudes répétées du montant des rémunérations déclarées.

Paiement tardif d'un cotisant : lorsque le cotisant n'a pas versé les cotisations et contributions sociales dont il est redevable à la date d'exigibilité, les majorations

de retard ne sont pas dues si le cotisant s'acquitte des cotisations dans les 30 jours (ou souscrit, dans ce même délai, un plan d'apurement avec son organisme de recouvrement et en respecte les termes), si aucun retard de paiement n'a été constaté au cours des 24 mois précédents et si le montant des majorations qui seraient applicables est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale.

Redressement suite à un contrôle : les sanctions appliquées sont modulées en fonction de la gravité des manquements constatés. Pas de majoration principale et pas de réduction de la majoration complémentaire si l'infraction est grave ou le redressement élevé.

3.11 Loi d'orientation des mobilités

Loi 24 décembre 2019 JO 26 décembre 2019 ; art. 82 et 83

Prise en charge des trajets domicile-travail

Les déplacements domicile-travail entrent dans les thèmes des négociations obligatoires.

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site devront désormais négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en prenant en charge les frais de transport personnels.

À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel incluant des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais de transport personnels.

De nouveaux frais couverts, de nouveaux salariés concernés

En plus des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables, l'employeur peut désormais prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de **véhicules hydrogènes**.

Outre les salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport, sont aussi concernés ceux dont la rési-

dence habituelle ou le lieu de travail soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.

Le forfait « mobilités durables » se substitue aux indemnités vélo et covoiturage.

L'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité forfaitaire covoiturage sont remplacées par un forfait mobilités durables, dont les modalités seront fixées par décret.

Il permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement de transports collectifs ou de service public de location de vélos, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret.

Commentaire de l'expert-comptable

Remarque que la prise en charge des frais de déplacement à vélo cesse donc d'être kilométrique pour devenir forfaitaire.

La loi prévoit d'autres mesures pour encourager l'usage du vélo – notamment un marquage pour lutter contre le vol – et des voitures électriques. Trotinettes, vélos et autres gyropodes en libre-service seront aussi davantage régulés.

Les conditions de prise en charge des frais de transport personnels sont déterminées par accord

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnels sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe.

La prise en charge des frais de transport pourra prendre la forme d'un titre-mobilité

La prise en charge des frais de transport personnels pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité » dont les modalités d'application seront déterminées par un décret en Conseil d'État. Ce dispositif s'inspire de celui des tickets-restaurant.

Exonérations sociale et fiscale

L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de transport personnels est exonéré d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et, par conséquent, de cotisations de sécurité sociale et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations [cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés, versement de transport, contributions Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco, contributions à la formation et à l'alternance (contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage) et participation-construction] dans la limite de 400 € par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant.

Nota. Lorsque la prise en charge des frais de transport personnels engagés par les salariés est cumulée avec la prise en charge des frais d'abonnement de transports collectifs ou de service public de location de vélos, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas dépasser le montant maximum compris entre 400 € par an et le montant de l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement (CGI art. 81, 19° *ter*-b modifié).

Bon à savoir. Ces nouveaux dispositifs mis en place par la loi d'orientation des mobilités pour la prise en charge par les entreprises des frais exposés par les salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail exposés ci-avant sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

3.12 Autres textes à connaître**3.12.1 Congé de proche aidant**

Loi 2019-485 du 22 mai 2019

Outre la mesure de la LFSS 2020 (voir ci-dessus), une loi publiée en 2019 permet une meilleure reconnaissance des proches aidants dans l'entreprise. Cette loi prévoit l'obligation pour les partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation de branche, de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants.

Le proche aidant peut désormais bénéficier d'une priorité d'accès à la formation dans le cadre du compte personnel de formation.

La loi ouvre la possibilité d'identifier le proche aidant ainsi que la personne aidée au sein du dossier médical partagé.

3.12.2 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Décrets 2019-521, 2019-522 et 2019-523 du 27 mai 2019

Trois importants décrets ont été publiés au Journal officiel sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ils concernent l'application des dispositions relatives aux accords agréés prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, le calcul de la contribution et la déclaration obligatoire.

Il est à souligner que, pour les employeurs n'ayant employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou n'ayant pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services d'un montant supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le Smic horaire brut, le montant à retenir de la contribution sera de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit le nombre de salariés employés.

À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils emploient effectivement, mais seuls les employeurs d'au moins 20 salariés seront soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

3.12.3 Allocation aux adultes handicapés

Décret 2019-1047 du 11 octobre 2019 : JO 13

Un décret d'octobre 2019 a procédé à la revalorisation exceptionnelle du montant mensuel maximum de l'allocation aux adultes handicapés (l'AAH).

Son montant est ainsi porté de 860 € à 900 € pour une personne seule.

Le décret modifie également le coefficient multiplicateur permettant le calcul du plafond de ressources pour les bénéficiaires de cette allocation vivant en couple. Ainsi, dans ce cas, le plafond pour une personne vivant seule sera majoré de 81 % au lieu de 89 %. Ces dispositions s'appliquent à compter des allocations dues depuis le mois de novembre 2019.

3.12.4 Un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés : expérimentation

Décret 2019-1388 du 18 décembre 2019 : JO 19

La loi Avenir professionnel a introduit, à titre expérimental, la faculté de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés dans des secteurs déterminés par décret : sanitaire et social, propreté et nettoyage, économie sociale... Nota. La conclusion des contrats est possible depuis le 20 décembre 2019.

4 ■ Les projets de lois à suivre en 2020

4.1 Projet de loi portant diverses mesures d'ordre social et ratifiant des ordonnances Avenir professionnel

Ce projet prévoit la ratification de trois ordonnances prévues par la loi Avenir professionnel et il comporte aussi différentes mesures sociales plutôt disparates...

Intéressement et participation

Les accords d'intéressement pourraient être conclus pour une durée comprise entre un à trois ans, contre trois ans actuellement, et pourraient être reconduits pour une durée égale à leur durée initiale.

L'obligation d'affecter la participation à un plan d'épargne salariale serait clarifiée.

Conditions de travail

La formation pratique et appropriée à la sécurité existant au bénéfice des travailleurs (nouveaux embauchés, travailleurs changeant de poste de travail ou de technique, travailleurs temporaires, et, à la demande du médecin du travail, travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours) serait précisée dans sa finalité et dans son contenu.

La période de nuit pourrait être réduite dans les commerces de détail alimentaires situés en dehors des zones touristiques internationales (ZTI).

Formation professionnelle

Le régime juridique des fonds d'assurance formation des non-salariés (FAF) serait calé sur celui des opérateurs de compétences (Opco).

Les conditions de débit du CPF devraient être définies par décret, sans pouvoir, comme actuellement, dépasser le montant de l'action réalisée et des droits inscrits sur son compte.

Rupture du contrat de travail

L'indemnisation des pères et mères dont le licenciement est jugé nul en raison d'une méconnaissance de leur statut protecteur liée à la grossesse, la maternité, la paternité ou l'adoption serait clarifiée. Licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi : le CSE serait consulté sur la santé et la sécurité dès la présentation du projet.

Représentation du personnel

Le projet de loi envisage de supprimer l'obligation pour l'employeur de transmettre les procès-verbaux de carence des élections professionnelles

à l'inspecteur du travail. Ainsi, ces derniers ne devraient plus être adressés qu'au ministre chargé du travail.

Les modalités d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés conduisant le CSE à disposer de moyens de fonctionnement élargis seraient précisées.

La liste des syndicats représentatifs, arrêtée par le ministre chargé du travail, pourrait être commune à plusieurs branches. La même mesure concernerait les organisations patronales.

Négociation collective

Les conditions de validité des accords interbranches seraient précisées

Un délai supplémentaire serait octroyé pour conclure une convention commune en cas de regroupement de champs conventionnels.

L'accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes ou un autre accord conclu dans la branche issue du regroupement à porter ce délai jusqu'à 7 ans.

Mesures pour l'emploi

Insertion par l'activité économique : l'agrément par Pôle emploi serait supprimé.

La préparation opérationnelle à l'emploi serait étendue aux personnes en recherche d'emploi non inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi et aux travailleurs handicapés des entreprises adaptées.

L'expérimentation permettant de conclure un seul CDD ou contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés absents serait prolongée.

4.2 Projet de réforme du régime de retraites

Voici l'essentiel du projet (à la mi-décembre 2019) :

- Remplacer les 42 régimes actuels (dont les régimes spéciaux) par un système universel par points où chaque euro cotisé serait pris en compte et ouvrirait les mêmes droits pour tous.

- L'âge légal de départ sera maintenu à 62 ans tandis qu'un âge pivot – c'est-à-dire un âge d'équilibre de départ –, sera instauré à 64 ans avec un système de « bonus-malus » pour inciter le travailleur à prolonger son activité.

- Les travailleurs nés avant 1975 ne seront pas concernés par le nouveau système universel. Ceux qui entreront sur le marché du travail en 2022 intégreront le nouveau système.

- Même taux de cotisation pour chaque travailleur sauf pour les indépendants.

- Majoration dès le premier enfant et acquisition de droits pour les périodes d'inactivité subies, mise en place d'un dispositif unique de réversion et l'augmentation du minimum retraite.

• Pension minimale de 1 000 euros nets par mois pour une carrière complète au SMIC, a

Le projet de loi correspondant pourrait être examiné par le Parlement à partir de fin février 2020. À suivre !

5 ■ Principales décisions des tribunaux publiées en 2019

5.1 Embauche et exécution du contrat de travail

Pas de contrat de travail sans lien de subordination

Cass. soc. 3 juillet 2019 n° 17-21.868 1083FS-D
Une personne exerce une activité commerciale en étant inscrite en qualité d'autoentrepreneur.

Elle effectue des prestations au profit d'une société, gère son emploi du temps, hormis des réunions et visites ponctuelles, ne reçoit de la société aucun ordre ni directive précise.

Enfin, les objectifs qui lui ont été indiqués ne font l'objet d'aucun contrôle et d'aucune sanction.

Dès lors, une cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a pu en déduire l'absence de lien de subordination et donc de contrat de travail entre cet autoentrepreneur et la société.

Période d'essai et RTT

Cass. soc. 11 septembre 2019 n° 17-21.976 FP-PB

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut pas être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

Période d'essai et accident du travail

CA Paris 18 juin 2019 n° 17/08902

Les dispositions du Code du travail protégeant le salarié victime d'un accident du travail contre la rupture de son contrat de travail sont applicables à la rupture notifiée par l'employeur au cours de la période d'essai.

Toutefois, la protection ne s'applique que si l'employeur est informé, au moment où il notifie la rupture, de la suspension du contrat de travail et du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie. Et c'est à la date de la notification que s'apprécie cette connaissance.

Dès lors qu'il est établi que l'employeur, lors de l'envoi de la lettre de rupture, n'avait pas connaissance de l'existence de l'accident du travail dont a été victime le salarié, il était en droit de lui notifier la rupture de la période d'essai, l'intéressé ne bénéficiant pas d'une période de protection légale.

Temps partiel : précisions à connaître !

Temps partiel

Cass. soc. 27 mars 2019

La Cour de cassation a précisé la sanction applicable en cas de modification des horaires de travail d'un salarié à temps partiel sans respect du délai de prévenance par l'employeur.

Première précision : un seul changement d'horaire, isolé, sans respect du délai n'entraîne pas la requalification à temps plein dès lors que le salarié concerné n'a pas été empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de son employeur.

Deuxième précision : si l'employeur peut, avec l'accord du salarié, modifier son contrat de travail à temps partiel, encore faut-il qu'il ne fasse pas un usage abusif de ce droit ; ainsi le contrat à temps partiel doit être requalifié à temps plein en cas de modifications incessantes des horaires de travail à temps partiel contraignant le salarié à se tenir en permanence à la disposition de son employeur.

Incompatibilité des régimes de forfaits jours et du temps partiel

Cass. soc. 27 mars 2019 n° 16-23.800 FS-PB

La chambre sociale de la Cour de cassation a affirmé, pour la première fois à notre connaissance, que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent pas être considérés comme salariés à temps partiel.

Commentaire de l'expert-comptable

Dès lors, le salarié qui a conclu une convention de forfait annuelle de 131 jours ne peut pas prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein en se prévalant de la méconnaissance des règles relatives aux mentions du contrat à temps partiel.

Durée du travail

Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-10.5411175 F-D

C'est au salarié d'étayer sa demande de paiement d'heures de travail par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Dans ce cas, il n'est absolument pas fait obligation au salarié, pour satisfaire à cette exigence, de produire un décompte hebdomadaire.

Est donc par exemple de nature à étayer la demande du salarié la production d'un décompte des heures qu'il soutient avoir réalisées, calculé mois par mois, même sans explication ni indication complémentaire.

Succession de CDD avec le même salarié

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-21.796105 F-D
Pendant 3 ans, un salarié a été lié à une clinique par 60 contrats à durée déterminée, séparés de courtes périodes d'interruption, et ce pour occuper, moyennant une rémunération identique, le poste d'infirmier et occasionnellement celui d'aide-soignant. Ces remplacements lui étaient toujours proposés au dernier moment, ce qui l'obligeait à rester à la disposition de l'employeur.

Dans cette situation, il a été jugé que le recours à ces CDD avait eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

D'où la requalification de tous ces CDD en CDI !

Contrat de sécurisation professionnelle

Avenant n° 4 du 12 juin 2019 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé aux salariés menacés de licenciement pour motif économique, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaire.

Il vise à l'organisation et au déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, éventuellement au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce type de contrat est prolongé de 2 ans, soit jusqu'au 30 juin 2021.

Exécution impossible du contrat de travail

Cass. soc. 28 novembre 2018 n° 17-15.379 FS-PB et n° 17-13.199 FP-PB

Lorsqu'un salarié n'est plus en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation.

Ce sera le cas par exemple pour un salarié auquel son contrat de travail impose de disposer d'un véhicule si ce manquement rend impossible la poursuite de ce contrat.

De même pour le salarié à qui le retrait du titre d'accès à une zone sécurisée rend impossible l'exécution du contrat de travail dans de telles circonstances, aucune obligation légale ou conventionnelle de reclassement ne pesant sur l'employeur dans les deux cas.

Refus d'un congé pour événement familial

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-28.330 FS-PB

Le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est compétent pour trancher tout différend relatif à la prise d'un congé pour événement familial.

Fusion-scission et transfert du règlement intérieur

Cass. soc. 17 octobre 2018 n° 17-16.465 FS-PB

Le règlement intérieur s'imposant aux salariés d'une société scindée avant le transfert de plein droit de leurs contrats de travail à la société bénéficiaire de la scission n'est pas transféré avec ces contrats, car il ne s'agit pas d'un engagement unilatéral.

Notez que ce principe vaut dans tous les cas de restructuration (fusion, scission, apport partiel d'actif soumis au régime des scissions).

En cas de transfert des contrats de travail à une société existante déjà dotée d'un règlement intérieur, celui-ci s'applique de plein droit aux salariés transférés.

Commentaire de l'expert-comptable

Par contre, s'il y a création d'une entreprise nouvelle, celle-ci est alors tenue d'élaborer un nouveau règlement dans les trois mois de son ouverture.

Clause de mobilité inapplicable

CA Paris 1^{er} octobre 2019 n° 14/12388

Dans la mise en œuvre d'une clause de mobilité, l'employeur ne peut ignorer totalement la situation personnelle et familiale du salarié.

Ainsi, une salariée a pu légitimement refuser les affectations proposées à l'issue de son congé parental d'éducation qui lui auraient imposé des horaires et des trajets manifestement incompatibles avec sa situation de mère d'un jeune enfant, qu'il n'était pas possible de faire garder à 4 h 30 ou 5 heures du matin, heure de départ imposée par les horaires d'embauche des deux postes (6 heures) et leur localisation géographique impliquant entre 3 quarts d'heure à 1 heure de transport.

La société ne justifiant par aucune pièce l'impossibilité de trouver une alternative plus adaptée à la situation de la salariée, soit en termes d'horaires de travail, soit en termes de localisation, alors qu'elle emploie plus de 13 000 salariés en Ile-de-France où elle dispose de 8 agences, le licenciement de l'intéressée motivé par le refus de ces postes a été jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

5.2 Rémunération – Primes – Cotisations

Partie variable d'un salaire

Cass. soc. 9 mai 2019 n° 17-27.448 FS-PB

Une rémunération variable ne peut être valablement convenue entre l'employeur et son sala-

rié que si la variation envisagée repose sur des éléments objectifs, indépendants de la seule volonté de l'employeur, si elle ne fait pas peser sur le salarié le risque de l'entreprise et si son application respecte les salaires minima légaux et conventionnels.

Du coup, la rémunération variable ne peut pas être calculée sur les honoraires retenus par la direction générale à laquelle est rattaché le salarié, si l'évaluation du montant des honoraires demandés aux clients dépend dans ce cas de la seule volonté de l'employeur.

Amiante – Indemnisation du préjudice d'anxiété

Cass. ass. plén. 5 avril 2019 n° 18-17.442 FS-PBRI
Revenant sur sa jurisprudence, la Cour de cassation décide que l'indemnisation du préjudice d'anxiété n'est plus réservée aux salariés susceptibles de bénéficier de la préretraite amiante, mais est ouverte à tout travailleur exposé à cette substance à condition qu'il justifie de son préjudice.

Procédure de reconnaissance des AT/MP

Décret 2019-356 du 23 avril 2016
Depuis le 1^{er} décembre 2019, la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles est davantage encadrée. Les déclarations d'accident doivent être adressées par tout moyen conférant date certaine à leur réception et non plus nécessairement par lettre recommandée. L'employeur a 10 jours francs pour émettre des réserves après une déclaration d'accident. La caisse disposera, à compter de la déclaration d'accident, d'un délai de 30 jours, ou de 90 jours en cas d'investigation, pour statuer sur son caractère professionnel ; les parties pourront consulter le dossier et auront 10 jours pour émettre des observations.

Déplacement vers un chantier

Cass. soc. 5 décembre 2018 n° 17-18.2171774 F-D
Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré comme un temps de travail effectif dès lors que le salarié n'a pas l'obligation de passer par le siège de l'entreprise avant de se rendre sur le chantier.

Déplacements entre différents lieux de travail

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-19.779 FS-D
Les frais de transport domicile-travail exposés par le salarié qui utilise son véhicule personnel peuvent être pris en charge par l'employeur des frais, mais c'est facultatif !
Il en est de même pour les frais engagés par le salarié exerçant son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure

pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié. Par contre, la prise en charge par l'employeur des frais professionnels exposés par ses salariés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur constitue une obligation. En effet, ils ne peuvent pas être assimilés à des trajets habituels domicile-travail et ils doivent être indemnisés.

Action en remboursement de frais professionnels

Cass. soc. 20 novembre 2019 n° 18-20.208 FS-PB
Le délai de prescription triennale spécifique aux actions en paiement des salaires ne s'applique pas à l'action en paiement d'un remboursement de frais professionnels. Cette action en paiement de frais professionnels est soumise au délai de 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Forfait en jours

Convention de forfait en jours (arrêté à retenir)

Cass. soc. 19 décembre 2018 n° 17-18.725 1809 F-PB
Il incombe toujours à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours.

Dès lors qu'il n'est pas établi par l'employeur, dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait en jours, que le salarié a été soumis à un moment quelconque à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail, la convention de forfait en jours est sans effet. Du coup, le salarié est en droit de solliciter le règlement de ses heures supplémentaires.

Arrêt maladie

Cass. soc. 19 décembre 2018 n° 17-24.007 F-D
Le salaire étant versé en contrepartie d'un travail effectif, l'employeur n'est, en principe, pas tenu de rémunérer le salarié qui ne vient pas travailler. Si le salarié se tient à sa disposition, mais que l'employeur ne remplit pas son obligation de lui fournir du travail, le salaire doit être versé. Ce principe s'applique également lorsque le salarié ne reprend pas le travail à l'issue d'un arrêt maladie nécessitant l'organisation d'une visite médicale de reprise. L'employeur dispose de 8 jours à compter de la reprise du travail pour organiser cette visite : tant qu'elle n'a pas eu lieu, le contrat de travail reste suspendu.

Pour la Cour de cassation, si le salarié reprend le travail ou informe l'employeur qu'il se tient à sa disposition pour qu'il soit procédé à la visite médicale, il doit être payé. Si en revanche il ne se manifeste pas, son contrat de travail reste suspendu et son salaire n'a pas à être versé.

Pour la Cour de cassation, si le salarié reprend le travail ou informe l'employeur qu'il se tient à sa disposition pour qu'il soit procédé à la visite médicale, il doit être payé.

Si en revanche il ne se manifeste pas, son contrat de travail reste suspendu et son salaire n'a pas à être versé.

Prise en charge des frais de garde d'enfants de moins de 6 ans

Cass. 2^e civ. 29 mai 2019 n° 18-11.436 F-PBI

Le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale au titre des frais de garde d'enfants de moins de 6 ans pris en charge par l'employeur ou le CSE est limité à 1 830 € par an et par bénéficiaire.

Ce seuil s'applique aussi aux autres aides financières allouées par le comité social et économique.

Frais d'entreprise exclus des cotisations sociales

CA Paris 15 mars 2019 n° 15/02659

Constitue des frais d'entreprise exclus de l'assiette des cotisations sociales, la prise en charge par l'employeur de soirées trisannuelles réservées aux salariés d'un même service pour renforcer la cohésion des équipes et favoriser une réflexion sur leurs méthodes de travail.

Évaluation de la mise à disposition d'un véhicule électrique

Arrêté SSAS1914863A du 21 mai 2019 : JO 12 juin

À compter du 1^{er} janvier 2020, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature résultant de l'usage privé par un salarié d'un véhicule électrique mis à disposition par l'employeur ne tiendront pas compte des frais d'électricité ; elles seront évaluées après application d'un abattement de 50 % limité à 1 800 € par an.

Par ailleurs, l'utilisation privée des bornes de recharge échappera aux cotisations sociales.

5.3 Rupture du contrat – Sanctions – Contentieux

Activité pendant un arrêt maladie

Cass. soc. 21 novembre 2018 n° 16-28.513 F-D

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail pour maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté, qui subsiste pendant la durée de cet arrêt.

Pour fonder un licenciement, l'acte commis par le salarié doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise : tel est le cas de la création et la gestion d'une société concurrente pendant la période de suspension du contrat de travail.

Rupture abusive d'un CDD par l'employeur

Cass. soc. 3 juillet 2019 n° 18-12.306 FS-PB

En dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée intervenant à l'initiative de l'employeur, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

La Cour de cassation vient de rappeler que ce montant texte est le minimum des dommages-intérêts que doit percevoir le salarié dont le CDD a été rompu de façon illicite.

Autrement dit, le salarié concerné peut recevoir une indemnisation supérieure, correspondant à son préjudice, par exemple la perte d'une chance d'obtenir des revenus supplémentaires...

Licenciement notifié en réaction à l'action en justice du salarié

Cass. soc. 21 novembre 2018 n° 17-11.122 FS-PB

Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur.

Peu importe, à cet égard, que la demande du salarié soit non fondée.

Licenciement : distinction entre motif disciplinaire et autre motif personnel

Cass. soc. 9 janvier 2019 n° 17-20.568 F-D

Repose sur un motif disciplinaire, et non sur une insuffisance professionnelle, le licenciement motivé par les refus quasi systématiques du salarié de se soumettre aux directives de son responsable hiérarchique, de lui serrer la main et, convoqué dans son bureau, de s'y asseoir, avec en plus une critique de la politique managériale et l'opposition, parfois virulente, à son responsable.

Faute de gestion de l'employeur et licenciement

Cass. soc. QPC 10 septembre 2019 n° 19-12.0251375 FS-PB

Toute faute de gestion de l'employeur ne prive pas forcément un licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dès lors pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la jurisprudence constante actuelle repose sur une analyse erronée en ce qu'elle condamne automatiquement de l'employeur en cas de faute de gestion de sa part, même si cette faute est dépourvue de lien de causalité direct et certain avec les difficultés économiques.

Fautes graves

CA Orléans 26 septembre 2019 n° 16/03867 ; CA Lyon 10 octobre 2019 n° 18/03439 ; Cass. soc. 5 décembre 2018 n° 17-14.594 1758F-D

Voici 3 illustrations de comportement conduisant à un licenciement pour faute grave.

D'abord, commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat le chef d'atelier qui effectue régulièrement sur son lieu de travail, pendant son temps de travail, avec le personnel et le matériel de l'entreprise, **des réparations dont il tire profit au détriment de l'entreprise**, entraînant les autres salariés et en achetant leur silence en distribuant des pourboires. De même, est fondé sur une faute grave le licenciement d'un comptable salarié qui a manqué à son obligation de loyauté **en participant activement à la création d'une société concurrente** de celle d'une filiale de la holding dont il était salarié. Enfin, les propos humiliants et répétés à connotation raciste tenus par un salarié à l'encontre d'un autre sont constitutifs d'une **faute grave** rendant impossible le maintien dans l'entreprise.

Interruption du préavis pour faute grave et indemnité de licenciement

Cass. soc. 11 septembre 2019 n° 18-12.606 F-PB

Si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat de travail. Donc, si la faute grave commise au cours de l'exécution de son préavis par une salariée, qui n'en était pas dispensée, a pour effet d'interrompre le préavis, cette interruption doit être prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement.

Zoom sur l'actualité des fautes lourdes

Fautes lourdes

Cass. soc. 6 mars 2019 n° 16-27.960 F-D ; Cass. soc. 24 mai 2018 n° 16-24.297

Cass. soc. 5 juillet 2018 n° 17-17.485 F-D ; Cass. soc. 28 mars 2018 n° 16-26.013 FS-PB ;

Cass. soc. 4 juillet 2018 n° 15-19.597 F-D ; Cass. soc. 24 mai 2018 n° 16-22.284 F-D ; Cass. soc. 5 juillet 2018 n° 17-17.485 F-D ; Cass. soc. 15 mai 2019 n° 17-28.943 F-D ; Cass. soc. 17 avril 2019 n° 17-20.733 F-D

La faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Selon la Cour de cassation, ne caractérise pas elle-même l'intention de nuire constitutive de la faute lourde du salarié la commission par celui-ci de plusieurs actes préjudiciables à l'entreprise, **par exemple la falsification de documents à la demande du gérant en vue de leur production à l'administration du travail suivie de la menace de révéler ces faux.**

Selon la Cour de cassation, commet une faute lourde :

- Le salarié ayant sciemment organisé une conférence de presse destinée à « ternir l'image de son employeur » au cours de laquelle il porte des accusations infondées de harcèlement moral et de faits de discrimination dénaturés et volontairement sortis de leur contexte.
- Le salarié agressant violemment son employeur au cours d'un entretien disciplinaire.
- Le salarié menaçant de mort son employeur au cours d'une confrontation organisée dans les locaux de la gendarmerie dans le cadre d'une procédure pénale.
- Le salarié, directeur commercial, qui annule une commande passée à son employeur par la filiale dont il préside le conseil d'administration en réponse à une décision qu'il estimait injustifiée de la part de ce dernier.
- Le salarié de mauvaise foi qui se dit victime d'un harcèlement moral.
- Le salarié qui, en violation d'une clause d'exclusivité et en concertation avec un autre salarié et alors qu'il est encore au service de son employeur, a recours à un montage juridique permettant de dissimuler la création d'une entreprise dont l'activité est concurrente de celle de son employeur et a débuté avant la rupture de leurs relations contractuelles, l'intéressé ayant détourné de la clientèle et débauché un salarié de l'employeur.
- Le salarié qui a sciemment réalisé une vente à perte au bénéfice d'une société tierce qui deviendra par la suite son nouvel employeur et qui a réalisé à titre personnel des opérations d'achat et de revente de produits identiques ou similaires à ceux qu'il était chargé d'acheter et de revendre pour le compte de son employeur, étant ainsi nécessairement en situation de concurrencer ce dernier pour lequel il était censé réaliser les mêmes opérations.

5.4 Harcèlement

Quelle définition du délit de harcèlement moral ?

Harcèlement moral : critères

Cass. crim. 13 novembre 2018 n° 17-85.005 2512 F-D
 Pour les juges, caractérise le délit de harcèlement moral en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnels, des agissements répétés commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en **une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, une mise à l'écart professionnelle et l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté.** Ces agissements, par la dégradation des conditions de travail en résultant, ont de fait altéré la santé de la victime et compromis son avenir professionnel.

Difficulté de la preuve pour un salarié invoquant un harcèlement moral

Cass. crim. 3 septembre 2019 n° 17-85.733 F-D

La description d'une ambiance tendue ne constitue pas une preuve objective suffisante pour attester qu'un employeur a donné des consignes pour couper une salariée de ses collègues ou la « mettre au placard ».

De même, le retrait d'une partie des attributions de l'intéressée peut relever du pouvoir de direction de l'employeur s'il n'est pas prouvé une autre intention que la volonté d'organiser et de gérer l'entreprise. Dès lors, une cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation a considéré qu'il n'y avait nulle démonstration d'agissements réitérés constitutifs de harcèlement moral.

Commentaire de l'expert-comptable

Cette jurisprudence à retenir illustre la difficulté pour un salarié de faire la preuve de faits de harcèlement moral.

Harcèlement moral : exemple à connaître

Cass. soc. 10 juillet 2019 n° 18-14.317 F-D

Le harcèlement moral d'une salariée a été jugé comme caractérisé du fait notamment du retrait de certaines de ses attributions, d'injures et d'humiliation de la part du nouveau gérant ou de collègues sans réaction de ce dernier.

Cette salariée a été par la suite licenciée par son employeur qui lui reprochait d'avoir adopté progressivement une attitude de moins en moins collaborative et d'avoir répandu des rumeurs calomnieuses justifiant la rupture du contrat de travail.

Les juges d'appel ont alors décidé que ce licenciement était nul car l'attitude « de moins en moins collaborative » de l'intéressée et le fait de créer des dissensions au sein de l'équipe et de dénigrer le gérant constituaient, selon les magistrats du fond, une réaction au harcèlement moral dont elle avait été victime.

Et ce raisonnement a été confirmé par la Cour de cassation pour qui la rupture est nulle si le comportement du salarié, invoqué à l'appui de son licenciement, est la conséquence du harcèlement moral qu'il a subi.

Harcèlement et responsabilité de l'employeur

Cass. crim. 13 novembre 2018 n° 17-81.398 FS-PB

La responsable des ressources humaines d'une clinique a été déclarée coupable au pénal de harcèlement moral envers une assistante de direction.

Dans une telle situation, il faut rappeler que, lorsque la faute pénale du salarié est reconnue par une condamnation pénale devenue définitive, l'employeur ne peut pas contester la réalité de la faute commise par le salarié.

Il peut seulement invoquer une cause d'exonération de sa responsabilité de commettant.

Il doit alors démontrer que le salarié a agi sans autorisation, à des fins étrangères à ses attributions, et s'est placé hors des fonctions auxquelles il était employé. En l'espèce, ces conditions d'exonération n'étaient pas réunies selon les juges, les faits ayant été commis pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, par le supérieur hiérarchique de la victime.

Harcèlement chez France Télécom

« Harcèlement moral institutionnel »

Trib correctionnel Paris 20 décembre 2019

Reconnus coupables, tout comme la société, de harcèlement moral pour la politique d'entreprise qu'ils ont menée entre 2007 et 2008, ses trois dirigeants ont été condamnés à un an d'emprisonnement, dont huit mois avec sursis – la peine encourue était d'un an – assorti de 15 000 euros d'amende (un appel est en cours contre cette décision).

La société France Télécom a été condamnée à une amende de 75 000 euros, la peine maximale.

Licenciement lié à une absence pour harcèlement

Cass. soc. 30 janvier 2019 ; BS 4/19 n° 271

L'employeur ne peut pas se prévaloir de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié **lorsque cette absence est la conséquence du harcèlement moral dont l'intéressé a été l'objet**. Le licenciement prononcé à raison d'une telle absence est nul.

Indemnisation du harcèlement moral

Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-17.3291164 F-D

La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime **antérieurement** à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale.

Preuve du harcèlement sexuel

Cass. soc. 5 décembre 2018 n° 17-24.794 F-D

Pour prouver les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave de leur auteur, la production par l'employeur de témoignages de plusieurs victimes peut suffire, selon la Cour de cassation.

Harcèlement ou jeu sexuel ?

Cass. soc. 25 septembre 2019 n° 17-31.171 F-D

Un responsable d'exploitation a envoyé, de manière répétée et durable, entre 2011 et 2013, des SMS au

contenu déplacé et pornographique, à l'une de ses subordonnées. Cette dernière prétendait y avoir répondu par jeu. Plusieurs témoignages évoquaient par ailleurs l'attitude ambiguë de séduction adoptée par l'intéressé.

À la suite de ces événements, l'employeur a licencié le responsable hiérarchique pour faute grave et celui-ci a contesté cette décision.

Les juges d'appel lui ont donné en partie raison puisqu'ils ont exclu la reconnaissance des faits de harcèlement sexuel en s'appuyant sur l'attitude ambiguë de la salariée qui s'en plaignait.

Pour les juges, si le licenciement était justifié, il n'était pas fondé sur une faute grave.

La Haute Juridiction a partagé l'analyse des juges du fond : en l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée, l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque excluait que les faits reprochés puissent être qualifiés de harcèlement sexuel.

Commentaire de l'expert-comptable

Selon le Code du travail, il y a harcèlement sexuel lorsque les faits sont subis par la victime, ce qui suppose l'absence de consentement. En l'espèce, c'est cet élément qui manque pour caractériser le harcèlement. Les juges du fond ont en effet relevé qu'il n'existait pas de preuve que la salariée ait voulu faire cesser ce jeu de séduction. Si, à l'inverse, elle avait exprimé sa volonté de mettre un terme à l'attitude de son supérieur, la qualification de harcèlement aurait probablement été retenue.

Lutte contre le harcèlement sexuel en entreprise

Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 art. 105

Un salarié référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel doit être désigné, depuis le 1^{er} janvier 2019, dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

En pratique, le référent pourra être le responsable des ressources humaines, un membre de ce service ou un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise. Les missions du nouveau référent entrent en effet dans le champ de compétences habituel de ces salariés. Un référent doit aussi être désigné au sein du comité social et économique (CSE) lorsqu'il est mis en place, y compris ceux des entreprises entre 11 et 50 salariés.

Notez que le nom de ces référents doit être affiché dans l'entreprise, de même que la liste des autorités et services compétents (médecin du travail ou du service de santé au travail, inspection du travail et Défenseur des droits).

5.5 Licenciement économique

Nouveau portail RUPCO

Arrêté du 21 octobre 2019, JO du 25 octobre

Depuis le 2 décembre 2019, vous devez transmettre les informations et vos demandes concernant une **procédure de licenciement collectif pour motif économique, une rupture conventionnelle collective (RCC) et le congé de mobilité** par voie dématérialisée via un nouveau site RUPCO dont l'adresse Internet est : <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>

Réduction des responsabilités

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-27-200 F-D

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, changer les conditions de travail d'un salarié.

La circonstance que la tâche confiée à l'intéressé soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement ne caractérise pas une modification du contrat de travail, dès lors qu'elle correspond à sa qualification.

Cela dit, l'employeur qui supprime une partie des missions du salarié et réduit ses responsabilités modifie de facto son contrat de travail.

Est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement intervenu en raison du refus du salarié de rejoindre son nouveau poste.

Licenciement économique et transfert d'entreprise

Cass. soc. 17 avril 2019 n° 17-17.880 FS-PB

En cas de transfert d'entreprise, repose sur un motif économique le licenciement du salarié refusant la modification de son contrat de travail proposée pour un motif non inhérent à sa personne.

Licenciement pour refus d'une modification liée à un nouveau mode d'organisation

Cass. soc. 19 juin 2019 n° 18-11.8241022 F-D

La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Cela étant, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus d'une modification de son contrat, dès lors que celle-ci est motivée par la volonté de l'employeur de mettre en place un nouveau mode d'organisation de la durée du travail du personnel et d'instaurer de nouvelles modalités de rémunération, sans qu'il soit allégué que la mise en œuvre de ces règles résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Modification de la part variable de la rémunération

Cass. soc. 28 mai 2019 n° 17-17.929 FS-P

Le refus par le salarié de la modification de son taux de rémunération variable proposée par l'employeur pour garantir une égalité de rémunération avec d'autres salariés effectuant un travail de valeur égale n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, pour être valable, le licenciement pour refus d'une modification de la part variable doit avoir une cause économique.

Licenciement économique – Priorité de réembauche

Cass. soc. 30 janvier 2019 n° 17-27.796122 F-D

Modifiant sa jurisprudence, la Cour de cassation dénie au salarié non informé sur la priorité de réembauche tout droit à indemnisation systématique. Le salarié doit donc désormais démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant de son licenciement, l'évaluation de celui-ci relevant du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

5.6 Procédure de la rupture

Licenciement verbal

Notification du licenciement – Un arrêt important !

Cass. soc. 12 décembre 2018 n° 16-27.537 (n° 1796) F-D

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable et, s'il décide de le licencier, il doit lui notifier la rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; cette lettre doit alors porter l'énoncé du ou des motifs invoqués. À défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. **Il en est de même a fortiori en cas de licenciement verbal...**

Lorsque l'employeur a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail avant même l'entretien préalable, les juges doivent en déduire l'existence d'un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse faute d'énonciation des motifs du licenciement.

Une démission donnée sans réserve peut être équivoque

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-26.79478 F-D

Une démission donnée sans réserve pour convenances personnelles ne procède pas toujours d'une volonté libre, consciente, expresse, claire et non équivoque... En voici un exemple : un salarié a rédigé sa lettre de démission en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en pré-

sence du directeur qui a indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte.

Cette démission s'étant déroulée dans un contexte de grande fatigue et l'intéressé s'étant rétracté quelques jours après, il a été jugé que cette démission était équivoque et incertaine, même si la lettre ne comportait aucune réserve et que la démission avait été donnée pour convenances personnelles.

Transaction rédigée en termes généraux

Cass. soc. 20 février 2019 n° 17-19.676 FS-PB

Un salarié signe avec son employeur une transaction à la suite de son licenciement pour motif économique : il est prévu, d'une part, que la transaction règle irrévocablement tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail en dehors de l'application des autres mesures du dispositif d'accompagnement social prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi et que, d'autre part, les parties déclarent renoncer à intenter ou poursuivre toute instance ou action de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine a trait au contrat de travail.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, cette transaction fait bien obstacle aux demandes du salarié relatives aux obligations de reclassement et de réembauche ainsi qu'aux obligations découlant du plan de sauvegarde, dans la mesure où elle est rédigée en termes généraux. En effet, elle vise tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail et toute instance ou action de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine a trait au contrat de travail.

Une telle formulation interdit donc toute demande d'indemnisation ultérieure, y compris pour les obligations ayant vocation à s'appliquer postérieurement à la rupture du contrat de travail, comme en l'espèce l'obligation de réembauche.

En revanche, la chambre sociale a jugé que la demande de l'employeur est recevable au titre du remboursement d'une partie de l'aide à la création d'entreprise, la transaction excluant les autres mesures d'accompagnement social de son champ d'application.

Signature du reçu pour solde de tout compte

Cass. soc. 20 février 2019 n° 17-27.600 FS-PB

Un salarié licencié pour faute grave réclame le paiement de primes d'objectifs et un rappel de salaire. Pour s'opposer à ces demandes, l'employeur invoque le reçu pour solde de tout compte qu'il a établi et qui a été signé par le salarié.

Le reçu est en effet libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées, en l'absence de dénonciation dans les 6 mois suivant sa signature.

Pour condamner l'employeur au paiement des sommes litigieuses, la cour d'appel retient que la date de signature par le salarié doit être mentionnée sur le reçu pour solde de tout compte.

Cette décision, très formaliste, est annulée en cassation.

Pour la Cour de cassation, pour faire courir le délai de 6 mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

Donc, en pratique, la date mentionnée en tête du document suffit à faire courir le délai de 6 mois, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié.

Barème Macron

Barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Avis Cass. 17 juillet 2019 n° 19-70.0101 ; CA Reims 25 septembre 2019 n° 19/00003 ; CA Paris 30 octobre 2019 n° 16/05602

Le barème « Macron » prévoit une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un minimum et un maximum variant en fonction de l'ancienneté du salarié, le minimum étant moins élevé pour les 10 premières années d'ancienneté si l'employeur occupe moins de 11 salariés, avec un maximum de 20 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Saisie pour avis par deux conseils de prud'hommes, la Cour de cassation a jugé que ce barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse était parfaitement compatible avec l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

On pourrait penser que l'avis de la Cour de cassation clôt définitivement le débat...

Mais ce n'est pas sûr. Certaines juridictions pourraient faire de la résistance. Tel a été déjà le cas du Conseil de prud'hommes de Grenoble. Celui-ci, dans un jugement du 22 juillet 2019, vient de refuser de se conformer à l'avis de la Cour de cassation, estimant que le préjudice subi en l'espèce par le salarié était, compte tenu notamment de son ancienneté (plus de 11 ans) et de son âge (55 ans) supérieur à la fourchette haute du barème.

Cela étant, première cour d'appel à statuer sur le sujet, la cour de Reims juge le barème « Macron » conforme aux textes internationaux mais elle admet la possibilité pour le juge de ne pas l'appliquer, sur demande du salarié, s'il n'assure pas à ce dernier une indemnisation adéquate.

Après celle de Reims, la cour d'appel de Paris s'est prononcée à son tour et elle a validé le barème sans prévoir de dérogation possible.

5.7 Résolution judiciaire du contrat

Illicéité d'une convention de forfait en jours et résiliation judiciaire du contrat

Cass. soc. 16 octobre 2019 n° 18-16.539 FS-PBRI

Dès lors que l'illicéité de la convention de forfait en jours a porté atteinte aux droits du salarié et que cette atteinte a eu des répercussions sur sa vie personnelle, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Résolution unilatérale du contrat de travail

Cass. soc. avis 3 avril 2019 n° 19-70.001 PBRI

Avant de prendre acte de la rupture de son contrat, le salarié doit-il demander à l'employeur de faire cesser les manquements qu'il lui reproche ? Non, répond la Cour de cassation !

La prise d'acte de la rupture est soumise à un formalisme réduit à son strict minimum : il suffit d'un écrit du salarié adressé directement à l'employeur pour exprimer sa volonté certaine de rompre le contrat en raison d'agissements fautifs de celui-ci.

Résiliation judiciaire du contrat de travail

Cass. soc. 28 novembre 2018 n° 17-22.7241719 F-D

Le salarié doit être débouté de sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur si l'arrière-dû au titre des heures supplémentaires a été réglé par ce dernier en cours de procédure, le comportement autoritaire qui était reproché à l'employeur n'excédant pas en fait le cadre de son pouvoir de direction. De tels manquements ne sont pas suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Prononcé de la résiliation judiciaire

Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-10.541 F-D ; Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-19.7391162 F-D

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur. Par ailleurs, notez que le juge judiciaire saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut pas prononcer la rupture de ce contrat de travail s'il estime que les manquements de l'employeur ne sont pas établis : il peut seulement débouter le salarié de sa demande.

Commentaire de l'expert-comptable

Autrement dit, le juge ne peut pas prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts du salarié.

5.8 Rupture conventionnelle

Validité d'une rupture conventionnelle

Cass. soc. 23 janvier 2019 n° 17-21.550 FS-PB

Pour la Cour de cassation, le fait de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral du salarié n'entraîne pas en lui-même la nullité de la rupture.

En effet, seuls le vice du consentement et la fraude peuvent remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Ainsi, la Haute Juridiction a censuré une cour d'appel qui avait cru pouvoir annuler une convention de rupture au seul motif que le harcèlement était constitué. Or cet élément n'était pas suffisant : le salarié aurait dû prouver un vice du consentement.

Commentaire de l'expert-comptable

On rappelle qu'en principe, les juges retiennent le vice du consentement lorsqu'une rupture conventionnelle est signée dans un contexte de harcèlement moral, cet état étant de nature à altérer le consentement du salarié.

Irrégularité de procédure et rupture conventionnelle

Cass. soc. 5 juin 2019 n° 18-10.901 FS-PB

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature d'une convention de rupture n'est possible que si le salarié est lui-même assisté.

Pour la Cour de cassation, le non-respect de cette disposition n'est pas en elle-même une cause d'annulation de la rupture conventionnelle.

Commentaire de l'expert-comptable

Signalons qu'une rupture conventionnelle peut être annulée qu'en cas de fraude à la loi, de vice du consentement ou lorsque le non-respect d'une formalité requise est de nature à compromettre l'intégrité du consentement du salarié.

En dehors de ces situations, les irrégularités de procédure n'affectent pas la validité de la rupture conventionnelle. Ainsi, le défaut d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture, sauf à prouver que ce défaut d'information a vicié son consentement.

Rétractation d'une rupture conventionnelle

Cass. soc. 19 juin 2019 n° 18-22.897 F-D

La Cour de cassation applique à l'employeur la même règle que celle retenue pour le salarié, selon laquelle la fin du délai de rétractation de 15 jours calendaires d'une rupture conventionnelle s'apprécie à la date d'envoi de la lettre et non à sa date de réception.

5.9 Retraite

Relevé de situation individuelle pour la retraite

Cass. 2° civ. 11 octobre 2018 n° 17-25.956 1267F-PB

S'il l'estime erroné, tout assuré peut contester devant la juridiction du contentieux général le report des durées d'affiliation, montant des cotisations ou nombre de points figurant sur le relevé de situation individuelle qui lui a été adressé par les organismes chargés des régimes de retraite dont il relève ou dont il a relevé.

A retenir

Retraite supplémentaire à prestations définies

Ord. 2019-697 du 3 juillet 2019 : JO 4

Une ordonnance de 2019 a mis en conformité les régimes de retraite à prestations définies avec le droit de l'Union européenne.

Voici ses dispositions les plus importantes.

Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies mis en place depuis le 4 juillet 2019 ne peuvent plus subordonner le bénéfice des droits à la présence de l'intéressé dans l'entreprise au moment de l'achèvement de sa carrière.

En cas de départ de l'entreprise, le bénéficiaire conserve les droits à retraite qu'il a acquis. Ceux-ci doivent être revalorisés annuellement.

Ces régimes peuvent prévoir des conditions de durée de présence et de cotisations, le total de ces deux durées étant limité à 3 ans.

L'ordonnance exonère de cotisations sociales, de CSG et de CRDS et de forfait social les sommes versées par l'employeur pour le financement d'un régime de retraite à prestations définies à droits certains. Ces sommes sont, en revanche, soumises à une contribution spécifique de 29,7 % à la charge de l'employeur. Les prélèvements sociaux dus par les bénéficiaires des rentes demeurent identiques.

Les sommes versées lors de la constitution de la retraite sont exonérées d'impôt sur le revenu.

À noter.

Les régimes à droits aléatoires existant au 4 juillet 2019 sont fermés. Ils ne peuvent plus générer de nouveaux droits conditionnels à retraite pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020, sauf adaptation au nouveau cadre légal.

Les entreprises peuvent transférer les droits d'un régime fermé vers un nouveau régime, sous réserve du versement d'une contribution libératoire.

5.10 Contrôle Urssaf

Observations pour l'avenir

Cass. 2° civ. 20 décembre 2018 n° 17-21.710 F-D

Même si elles n'ont pas un effet immédiat, les prescriptions pour l'avenir édictées à la fin du contrôle Urssaf dans la lettre d'observations peuvent être contestées devant la juridiction du contentieux général, c'est-à-dire, depuis le 1^{er} janvier 2019, devant le tribunal de grande instance.

Accord tacite de l'Urssaf

Cass. 2^e civ. 20 décembre 2018 n° 17-26.952 F-PB

Une décision implicite, résultant de l'absence d'observations formulées à propos d'une situation au cours d'un contrôle Urssaf, ne peut faire échec à un redressement résultant d'un contrôle ultérieur que si la situation du cotisant est identique.

Du coup, il ne peut y avoir une décision implicite de l'Urssaf pouvant faire obstacle au redressement que si les circonstances de droit et de fait au regard desquelles les éléments ont été examinés sont inchangées.

Lettre d'observations au cotisant contrôlé

Cass. 2^e civ. 14 février 2019 n° 17-27.759 F-PB

Attention ! Est seule susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux, la mise en demeure notifiée par l'Urssaf à l'issue des opérations de contrôle et de redressement, laquelle constitue la décision de recouvrement,

La réponse de l'Urssaf au cotisant contrôlé n'est donc pas contestable en justice.

Est alors irrecevable le recours d'une société qui ne conteste pas la mise en demeure qui lui a été régulièrement notifiée mais le rejet de ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire de contrôle et de redressement.

Contrôle Urssaf par échantillonnage et extrapolation

Cass. 2^e civ. 14 mars 2019 n° 18-10.409 PI

Afin d'éviter la lourdeur du contrôle Urssaf, les agents de contrôle peuvent limiter les vérifications à un échantillon de la population concernée et en extrapoler ensuite les résultats à l'ensemble de celle-ci.

L'utilisation de cette technique est strictement encadrée. Elle suppose notamment qu'elle soit préalablement proposée à l'employeur, ce dernier pouvant s'y opposer.

La Cour de cassation estime que les agents de contrôle ne peuvent entamer aucune démarche liée à la mise en œuvre des techniques de vérification par échantillonnage et extrapolation pendant le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour s'opposer à l'utilisation de ces méthodes.

À défaut, les juges prononceront la nullité de la procédure de contrôle et du redressement correspondant.

Contrôle Urssaf : délai de réponse de l'employeur aux observations

Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019 : JO 13

Plusieurs modifications viennent ont été apportées fin 2019 à la procédure de contrôle Urssaf.

La plus importante d'entre elles est la possibilité, pour le cotisant, de demander à disposer de 60 jours, au lieu de 30 jours, pour répondre à la lettre d'observations.

Notez qu'à défaut de réponse de l'Urssaf à la demande du cotisant, la prolongation du délai est considérée comme acceptée.

L'Urssaf qui refuse la demande de prolongation de son délai de réponse à l'employeur devra motiver sa décision.

Commentaire de l'expert-comptable

Signalons que le cotisant ne peut pas demander la prolongation de son délai de réponse en cas de mise en œuvre de la procédure d'abus de droit ou en cas de constat des infractions suivantes : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre et emploi d'étrangers non autorisés à travailler.

Infractions de travail illégal :
la liste noire est publiée...

Travail illégal

liste-noire.travail-emploi.gouv.fr

Comme prévu, le ministère du travail a publié en décembre 2019 la liste des personnes physiques et morales ayant été condamnées pour des infractions de travail illégal.



EURUS regroupe 45 cabinets indépendants d'expertise comptable implantés dans plus de 180 villes en France.

Ils mettent en commun leurs moyens pour accompagner leurs clients à chaque stade de leur développement. Les experts-comptables membres d'EURUS ont la volonté de vous apporter les informations dont vous avez besoin.

N'hésitez pas à contacter votre interlocuteur habituel pour plus de renseignements, il saura construire avec vous les solutions qui correspondent à vos besoins.



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

Créées en 1930, les Editions Francis Lefebvre ont acquis une solide réputation dans l'édition juridique. Fortes de ces nombreuses années d'expérience et de plus de 100 rédacteurs permanents, spécialistes des questions touchant notamment la fiscalité, le droit du travail, la comptabilité, les Editions Francis Lefebvre peuvent, aujourd'hui, se targuer d'être la référence en droit de l'entreprise.

Les Editions Francis Lefebvre ont regroupé pour vous dans ce livret les principales dispositions fiscales et sociales connues au 5 janvier 2020 et souhaitent que ces informations vous aident à prendre les bonnes décisions.



WAGNER & ASSOCIES
Expertise comptable | Audit | Conseil

COLMAR

175 avenue d'Alsace
03 89 21 20 00

RIBEAUVILLE

1 avenue du Général de Gaulle
03 89 73 43 50

STRASBOURG

4 allée de la Robertsau
03 88 04 80 44

WATTWILLER

6 rue de Guebwiller
03 89 75 50 76

HYERES

1128 route de Toulon
04 94 65 55 85

SOLLIES-PONT

6 avenue Jean Monnet
04 94 65 55 85

BORMES LES MIMOSAS

150 avenue Lou Mistraou
04 94 65 55 85

www.wagnerassocies.fr

Votre expert-comptable est membre de l'Alliance Eurus, 2ème groupement d'entreprises indépendantes d'expertise-comptable.