



### ACTU SOCIALE

#### TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires : à prouver !  
...Page 2



ACTU  
JURIDIQUE  
RELATIONS  
COMMERCIALES  
...Page 6



### ACTU FISCALE

#### TVA

Vos factures sont-elles correctes ?  
...Page 3

### LOIS DE FINANCES

Ce qui vous attend en 2016...

...Page 4



## SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Temps de travail Ressources humaines
ACTU FISCALE page 3	Gestion de l'entreprise TVA
LE DOSSIER pages 4 et 5	Lois de finances Ce qui vous attend en 2016...
ACTU JURIDIQUE page 6	Relations commerciales Immobilier
PATRIMOINE page 7	Revenus fonciers
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Litige de la consommation
BRÈVES page 8	Cotisations retraite Stagiaires en entreprise

## EDITO

Mise en place progressive de l'obligation de déclaration des revenus par Internet, accompagnée d'une obligation de paiement des impôts par voie dématérialisée, réforme des avantages fiscaux dont bénéficient les dirigeants d'entreprise qui apportent des fonds en capital à leur société, tant au regard de l'impôt sur le revenu que de l'impôt de solidarité sur la fortune, aménagements du crédit d'impôt pour la transition énergétique, du crédit d'impôt maître-restaurateur, du crédit d'impôt recherche, etc., dispositions spécifiques en vue de limiter les effets de seuil pour les entreprises qui voient leurs effectifs croître, rétablissement de certains avantages fiscaux pour les adhérents à un organisme de gestion agréé, etc.

Chaque début d'année est marqué par de nouvelles mesures fiscales et sociales qui impactent nécessairement la gestion des

entreprises et des patrimoines des dirigeants, et qui nécessitent bien souvent des adaptations ou des ajustements, voire des arbitrages. Et 2016 n'échappe pas à cette règle, en témoignent les lois de finances pour 2016 et rectificative pour 2015, ainsi que la loi de financement de Sécurité sociale pour 2016 qui ont été publiées fin décembre 2015, et dont nous vous présentons dans le cadre de notre dossier un panorama des principales mesures.

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles et vous conseiller dans l'application de ces nouvelles mesures tout au long de cette nouvelle année 2016 pour laquelle nous vous présentons nos meilleurs vœux de santé et de prospérité. ■



## TEMPS DE TRAVAIL

### Heures supplémentaires : à prouver !

À la suite d'une rupture conventionnelle, une salariée réclame en justice le paiement d'heures supplémentaires. À l'appui de sa demande, elle présente des décomptes qu'elle a elle-même établis pour prouver la réalité de ces heures supplémentaires. Mais est-ce suffisant ?



La salariée produit, à l'appui de sa demande en paiement des heures supplémentaires qu'elle prétend avoir effectuées, un décompte qu'elle a elle-même réalisé à partir de ses agendas personnels : sur ce décompte, elle a simplement noté les heures de début et de fin de ses journées de travail sans que soit mentionné le nombre d'heures travaillées. Ce qui est insuffisant à prouver que la salariée a effectué des heures supplémentaires selon l'employeur, d'autant plus que celle-ci exerçait ses fonctions de façon autonome.

Mais le juge confirme que les décomptes produits constituent des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés. Il appartient dès lors à l'employeur de répondre au salarié en apportant, le cas échéant, des éléments de preuve contraire\*.

### Une preuve à rapporter par le salarié et l'employeur !

La question des heures supplémentaires peut être source de difficultés dans l'entreprise, spécialement

lorsqu'il existe un litige entre l'employeur et le salarié, souvent à l'occasion de la rupture du contrat. Il s'agira bien souvent, pour le salarié, de réclamer le paiement d'heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées et, pour l'employeur, de lui refuser tout paiement en conséquence, faute de les avoir acceptées.

Il appartiendra alors au salarié d'apporter tous les éléments de preuve en sa possession pour établir qu'il a effectivement réalisé les heures supplémentaires dont il demande le paiement. Mais il ne sera pas le seul sur qui repose la charge de la preuve : il existe, en effet, une particularité en matière d'heures supplémentaires puisque la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié.

Concrètement, le salarié apporte ses éléments de preuve et l'employeur est aussi tenu d'apporter ses propres éléments de preuve permettant d'établir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires en question, ou l'absence d'heures supplémentaires, le cas échéant. À défaut d'entente sur ce point, il reviendra bien souvent au juge saisi du litige de régler cette question au vu des éléments fournis par le salarié et l'employeur. ■

En cas de litige portant sur les heures supplémentaires, il appartient autant au salarié qu'à l'employeur d'établir la preuve ou l'absence d'heures supplémentaires. À défaut d'accord, il revient au juge de trancher le litige au vu des éléments fournis par l'un et l'autre.

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 30 septembre 2015, n° 14-17748

## RESSOURCES HUMAINES

### Sanctionner un salarié : pour quelle faute ?

Si un employeur envisage le licenciement d'un salarié pour faute, il va devoir qualifier le comportement fautif qu'il lui reproche et estimer la gravité de la faute. Parce que les conséquences ne seront pas les mêmes selon la qualification retenue...

La loi ne définit pas la faute, de sorte que l'employeur doit se fier à son propre jugement : la faute sera un comportement jugé contraire aux obligations du salarié. C'est à lui qu'il revient de qualifier les faits qu'il estime fautifs, exercice difficile s'il en est, d'autant qu'il n'est pas sans conséquences...

### Faute légère, sérieuse, grave, lourde... Des conséquences différentes !

Au préalable, il ne faut pas confondre la faute et l'insuffisance professionnelle : ce n'est pas parce qu'un salarié commet des erreurs dans son travail qu'il se rend systématiquement coupable d'une faute qui, elle, suppose une intention ou un comportement « délibéré » fautif de la part du salarié.

Il faut ensuite distinguer la faute légère qui, si elle peut motiver une sanction disciplinaire, ne donnera pas nécessairement lieu à un licenciement, de la faute sérieuse, grave ou lourde qui, elles, peuvent conduire à un licenciement.

Mais, dans cette hypothèse, il faut distinguer la faute sérieuse de la faute grave, privative d'indemnité de licenciement et de préavis, et de la faute lourde, privative de toute indemnité de rupture du contrat de travail (même si la privation de l'indemnité de congés payés a récemment motivé le renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité devant le Conseil constitutionnel\*).

Si vous envisagez de licencier un salarié pour faute, gardez en mémoire les caractéristiques des différentes fautes pour retenir la bonne qualification :

- ➔ une faute sérieuse est une faute qui pourra justifier un licenciement, sans qu'il soit pour autant nécessaire de rompre immédiatement le contrat de travail, dès la survenance de la faute ;
- ➔ une faute grave est une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et implique son départ sans préavis, ni

indemnité, excepté l'indemnité de congés payés qui reste due au salarié ;

- ➔ une faute lourde, quant à elle, suppose une intention du salarié de nuire à l'entreprise ou à son employeur (cette intention devant être déterminante). ■



Compte tenu des conséquences financières pour le salarié, la motivation d'une sanction pour faute est primordiale. La gravité d'une faute doit s'apprécier au regard du trouble que la continuation du travail du salarié fautif apporterait au fonctionnement de l'entreprise.

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 2 décembre 2015, n° 15-19597



# GESTION DE L'ENTREPRISE

## C'est qui le patron ?

Une société engage des frais de commercialisation pour le lancement d'un nouveau produit. Lors d'un contrôle, l'administration fiscale refuse de prendre en compte cette dépense au titre des charges déductibles, parce qu'elle l'estime d'un montant trop élevé. Mais en a-t-elle le droit ?

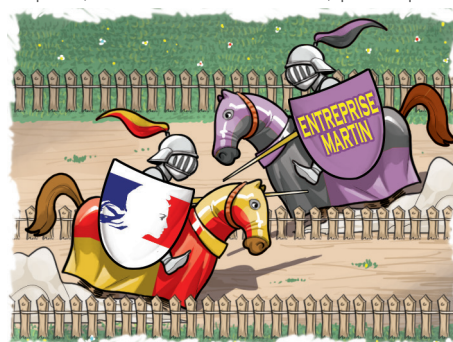
Parmi ses multiples missions, l'administration fiscale dispose du pouvoir de réparer les omissions, insuffisances ou erreurs qui ont pu être commises dans l'établissement de l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise. Ce qui va donc l'amener à contrôler les comptes et porter sur la gestion de l'entreprise un regard critique, puisqu'elle sera chargée d'en apprécier la régularité au regard de la réglementation fiscale.

Une appréciation qui portera également sur la nature des actes accomplis par l'entreprise dont elle devra aussi en apprécier la « normalité ». Un pouvoir de contrôle qui n'est toutefois pas sans limite...

### Non-immixtion dans la gestion de

### l'entreprise : un principe à connaître

Une limite s'impose à l'administration fiscale dans le cadre de son pouvoir de contrôle : en qualité de dirigeant, vous restez le maître de la gestion de votre entreprise, c'est-à-dire qu'il vous revient de décider de l'opportunité de vos choix de gestion. L'administration fiscale n'est donc pas autorisée à s'immiscer dans la gestion de votre entreprise pour, par exemple, vous reprocher d'avoir financé un investissement par emprunt, source de frais financiers, plutôt que de



puiser dans la trésorerie de l'entreprise.

Mais cette limite en appelle une autre : si elle ne peut pas apprécier l'opportunité d'une décision de gestion, l'administration peut en apprécier la « normalité ». Il faut, en effet, rappeler qu'une charge ou une dépense est admise en déduction du résultat fiscal (sauf exceptions prévues par la loi) si elle se traduit comptablement par une diminution de l'actif net de l'entreprise, si elle est régulièrement justifiée et si elle est engagée dans l'intérêt de l'exploitation.

C'est sur ce dernier critère que l'administration pourra qualifier une opération d'acte anormal de gestion. Mais encore faut-il qu'elle apporte la preuve que la charge a été engagée dans un intérêt autre que celui de l'entreprise ou qu'elle caractérise une prise de risque excessive au regard des conditions d'exploitation. D'où l'impérieuse nécessité d'être toujours en mesure d'établir que les dépenses engagées par l'entreprise l'ont été dans son intérêt et de conserver toutes les pièces justificatives comme preuves de la « normalité » de la charge correspondante. ■

Il n'appartient pas à l'administration d'apprécier l'opportunité d'une décision de gestion. Tout au plus peut-elle vous reprocher un « acte anormal de gestion », sous réserve de prouver que l'acte en question répond à des préoccupations contraires aux intérêts de l'entreprise.

## TVA

### Êtes-vous sûr que vos factures sont correctes ?

Toute infraction concernant la facturation, toute omission ou inexactitude constatée dans les factures peuvent donner lieu à des amendes fiscales et des sanctions pénales. D'où la question : êtes-vous sûr que vos factures sont correctes ?



Toute omission ou inexactitude constatée dans les factures donne lieu à l'application d'une amende de 15 € par inexactitude\*. Toute infraction à l'obligation de facturer les prestations et les achats de produits dans le cadre d'une activité professionnelle est punie d'une amende pouvant aller jusqu'à 75 000 €\*\*.

Autant de sanctions qui doivent motiver les entreprises à s'assurer que les obligations relatives à la facturation sont correctement remplies.

### Établissement des factures : des (très nombreuses) mentions obligatoires !

Non seulement la réglementation impose que tout achat de produits ou toute prestation de services pour une activité professionnelle doit faire l'objet d'une facturation, mais il ne faut pas perdre de vue qu'au-delà de cette obligation, la facture aura plusieurs utilités. En voici 2 exemples.

Assujettie à la TVA, une entreprise peut récupérer la TVA facturée par ses fournisseurs, cette TVA venant en déduction de la TVA collectée auprès de ses

propres clients. Mais, pour cela, encore faut-il être en possession d'une facture qui réponde à toutes les conditions formelles imposées par la réglementation fiscale.

Pour que le client d'un artisan puisse aujourd'hui bénéficier du crédit d'impôt pour la transition énergétique, à raison de travaux d'amélioration de la performance énergétique d'un logement, l'entreprise est tenue d'indiquer sur sa facture les éléments obligatoires liés au label RGE : numéro de certification et nom de l'organisme de qualification. De même, l'administration précise que les factures doivent comporter les normes et critères techniques de performance des travaux réalisés.

Identification complète des parties, nature de l'opération réalisée, prix hors taxes, montant de la TVA, prix TTC, mention des assurances obligatoires (incluant les coordonnées de l'assureur ou du garant et la couverture géographique du contrat ou de la garantie), conditions et délais de règlement, indication des pénalités encourues en cas de retard de paiement, etc. (liste non exhaustive) ne sont là que quelques exemples des mentions qui doivent impérativement figurer sur vos factures. Un audit s'impose ? ■

Parce que les sanctions encourues peuvent être significatives, il est impératif de s'assurer que les factures émises et reçues par l'entreprise sont correctes. Un audit régulier peut s'imposer pour s'assurer de la bonne conformité des factures en fonction de l'évolution de la réglementation.

\* Article 1737 du Code général des impôts  
\*\* Article L. 441-4 du Code de commerce

Le début de l'année est toujours marqué par les nouvelles mesures fiscales et sociales qui vont impacter la gestion des entreprises et du patrimoine de leurs dirigeants. Et l'année 2016 n'échappe pas à cette règle...

Voici un panorama des principales dispositions fiscales et sociales issues des lois de finances pour 2016 et rectificative pour 2015, ainsi que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 qui ont été publiées fin décembre 2015.

## Pour les dirigeants

### → Déclaration des revenus par Internet et paiement dématérialisé des impôts

Progressivement, la déclaration de revenus via Internet va devenir obligatoire. Plus exactement, à l'horizon 2019, toutes les personnes disposant d'un accès Internet dans leur résidence principale seront tenues de souscrire leur déclaration de revenus par voie électronique. D'ici là, cette obligation de déclaration par Internet s'imposera :

- dès 2016 pour ceux dont le revenu fiscal de référence 2014 dépasse 40 000 € ;
- en 2017 pour ceux dont le revenu fiscal de référence 2015 dépasse 28 000 € ;
- en 2018 pour ceux dont le revenu fiscal de référence 2016 dépassera 15 000 €.

Seules les personnes qui indiqueront ne pas pouvoir souscrire leur déclaration de revenus par voie électronique pourront échapper à cette obligation.

Parallèlement, le seuil au-delà duquel certains impôts (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxes foncières notamment, etc.) devront être payés obligatoirement par prélèvement mensuel ou à l'échéance ou par téléversement est fixé à :

- 10 000 € pour les paiements effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- 2 000 € pour les paiements effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- 1 000 € pour les paiements effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- 300 € pour les paiements effectués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Enfin, il faut noter que le projet de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est à l'étude : il est prévu, à ce sujet, que le Gouvernement présente au Parlement, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2016, les modalités de mise en œuvre du prélèvement à la source de l'IR à compter de 2018 et les réformes alternatives au prélèvement à la source permettant de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt correspondant.

### → Pour les utilisateurs de sites web collaboratifs

L'administration va pouvoir s'assurer que les sites internet en ligne qui mettent en relation à distance des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou du partage d'un bien ou d'un service informent correctement leurs



utilisateurs sur leurs obligations fiscales et sociales. Plus exactement, ces sites internet vont devoir, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

- vous informer lors de chaque transaction sur les obligations fiscales et sociales qui vous incombent ;
- mettre un lien vers les sites des administrations permettant de se conformer, le cas échéant, à ces obligations ;
- vous adresser, en janvier de chaque année, une déclaration récapitulant le montant brut des transactions que vous avez perçues par leur intermédiaire au cours de l'année précédente.

**Et chaque année, avant le 15 mars, ces sites internet vont devoir faire certifier le respect de ces obligations et communiquer ce certificat à l'administration fiscale.**

### → Paiement de l'impôt en cas de vente de l'entreprise individuelle

Le crédit-vendeur est un dispositif qui permet à l'acquéreur de ne verser comptant qu'une partie du prix de vente de l'entreprise, le cédant lui faisant crédit pour le solde selon un échelonnement convenu entre eux. Cette technique de financement

peut s'avérer pénalisante sur le plan fiscal pour le vendeur puisqu'il est susceptible de devoir payer l'impôt sur la totalité de la plus-value réalisée alors même qu'il n'a pas reçu la totalité du prix de vente.

Désormais, sur demande du vendeur, et lorsque les parties ont convenu d'un paiement différé ou échelonné du prix de vente, le paiement de l'impôt correspondant à la plus-value à long terme réalisée par l'entreprise pourra être échelonné (sur une durée de 5 ans au maximum). L'octroi du plan de règlement échelonné est subordonné aux conditions cumulatives suivantes :

- la plus-value à long terme (afférente à la vente de l'ensemble de l'actif professionnel, d'une branche complète d'activité ou encore d'un fonds de commerce ou artisanal) est réalisée par une entreprise qui emploie moins de 10 salariés réalisant un chiffre d'affaires n'excédant pas 2 M€ (ou disposant d'un total de bilan d'égal montant) ;
- l'imposition ne résulte pas de la mise en œuvre d'un contrôle fiscal ;
- le vendeur doit respecter ses obligations fiscales courantes et constituer des garanties propres à assurer le recouvrement de l'impôt.

### → Souscrire au capital d'une société

Les réductions d'ISF et d'IR, exclusives l'une de l'autre, dont vous pouvez bénéficier lorsque vous souscrivez au capital d'une société sont réformées, notamment pour les rendre conformes au droit européen (pour les souscriptions réalisées depuis le





## RELATIONS COMMERCIALES

### Qui peut engager une société ?

Une salariée a conclu, pour le compte de la société qui l'emploie, un contrat en vue de la diffusion de messages publicitaires. Mais lorsque le prestataire demande à être payé et présente ses factures, la société lui oppose un refus. Motif ? La salariée n'avait pas le pouvoir de signer ce type de contrat...

Une salariée d'une société et un prestataire signent ensemble un contrat en vue de la diffusion de messages publicitaires sur des écrans situés au-dessus des caisses d'un supermarché. La société va toutefois refuser de payer le prestataire : elle estime, en effet, ne pas être liée contractuellement à lui. Ce dernier va alors poursuivre la société en paiement des sommes qu'il estime lui être dues.

Mais le juge va donner raison à la société : la salariée n'était pas habilitée à signer le contrat, ce dont le prestataire aurait dû se rendre compte\*.

#### Engager la société : un pouvoir

#### appartenant au représentant légal... en principe !

Pour qu'une société soit engagée contractuellement, le contrat doit, par principe, être signé par son représentant légal. Encore faut-il que le contrat entre dans l'objet social de la société, qu'il soit licite et accompli en son nom.

Mais un contrat pourra engager la société, même s'il n'est pas signé par son représentant légal. Un salarié peut, en effet, régulièrement signer des contrats au nom de la société dès lors qu'il a été habilité à ce titre ou qu'il possède une délégation de pouvoirs. Un salarié sera également habilité à signer un contrat s'il bénéficie d'une délégation de signature, à condition que le représentant légal qui lui a donné ce pouvoir soit encore en fonction (la délégation de signature est attachée au représentant légal et non à la société).

Un contrat pourra aussi être reconnu valable,



même si la personne qui l'a signé n'en avait pas le pouvoir, si le cocontractant a légitimement pu croire que son interlocuteur avait effectivement le pouvoir de le signer. C'est ce que le prestataire avait tenté de prouver, sans succès, dans l'affaire précitée : il s'agit de l'application de la théorie du « mandat apparent », dont les éléments caractéristiques varient selon les situations. Ils peuvent, par exemple, découler de la profession de l'interlocuteur, de sa position dans la société, des documents qui ont été présentés, etc.

Un contrat conclu par une personne qui n'en a pas le pouvoir peut tout de même être validé a posteriori, notamment si le contrat est confirmé par l'entreprise ou exécuté volontairement et sans ambiguïté. ■

Pour éviter toute incertitude juridique, lorsque votre interlocuteur n'est pas le représentant légal, assurez-vous qu'il a effectivement reçu le pouvoir d'engager son entreprise.

\* Arrêt de la Cour de cassation, 3<sup>e</sup> chambre civile, du 6 octobre 2015, n° 14-13812

## IMMOBILIER

### Locataire : quels sont les documents qui peuvent lui être réclamés ?



Lorsqu'un logement est mis en location, des renseignements peuvent être réclamés au locataire et à la caution en vue d'apprécier le profil des candidats et notamment leur solvabilité. Face à certaines dérives, les documents exigibles sont désormais limités...

La loi Alur a modifié de nombreuses règles en matière immobilière : l'un de ces changements concerne la création d'une liste limitative de pièces

et de documents justificatifs\* que le propriétaire (ou l'agent immobilier) peut exiger auprès d'un candidat à la location d'un logement (nu ou meublé), mais également auprès de la personne qui se portera caution. Cette liste a été publiée le 8 novembre 2015.

#### Une liste limitative de pièces justificatives

Pour le locataire comme pour la caution, le bailleur ne peut leur réclamer que des documents servant à justifier de leur identité (carte d'identité, passeport, permis de conduire, etc.), de leur domicile (quittances de loyers, avis de taxe foncière, etc.), de leurs activités professionnelles (contrat de travail, extrait K-bis pour un commerçant, extrait D1 pour un artisan, carte d'étudiant, etc.) et de leurs ressources (le dernier ou l'avant-dernier avis d'imposition, les 3 derniers bulletins de salaire, l'avis d'attribution de bourse étudiante, les deux derniers bilans, etc.).

Aucun autre document ne peut être réclamé : il ne sera ainsi, par exemple, pas possible de demander au

locataire de fournir une copie de sa carte vitale, une copie d'un relevé bancaire, une attestation de bonne tenue de compte bancaire, etc.

Toutefois, le candidat à la location peut fournir de lui-même des pièces qui ne figurent pas dans la liste limitative. Cette circonstance ne peut pas être reprochée au propriétaire.

Il n'est pas nécessaire que le locataire fournisse des documents originaux, la présentation de simples copies peut suffire. Cependant, les documents originaux doivent pouvoir être tenus à la disposition du propriétaire s'il en fait la demande.

Le non-respect de la réglementation est sanctionné par une amende d'un montant maximal de 3 000 € pour une personne physique et de 15 000 € pour une société (le montant de l'amende étant proportionnel à la gravité des faits). L'amende ne peut pas être prononcée lorsqu'un délai supérieur à 1 an s'est écoulé depuis la constatation des faits. ■

Seuls peuvent être réclamés les documents (énumérés dans une liste limitative) qui servent de justificatifs d'identité du candidat à la location et de la personne qui se porte caution, de domicile, d'activités professionnelles et de ressources.

\* Décret n° 2015-1437 du 5 novembre 2015 fixant la liste des pièces justificatives pouvant être demandées au candidat à la location et à sa caution

# REVENUS FONCIERS

## Attention aux loyers impayés !

Au moment de déterminer le montant des revenus fonciers imposables, il va falloir tenir compte des loyers effectivement encaissés au cours de l'année. Ce qui revient à ne pas tenir compte des loyers restés impayés de la part des locataires. Du moins en principe...

Le propriétaire d'un logement le loue à une personne qui se retrouve en difficultés financières. Parce qu'elle ne peut pas payer la totalité du loyer, le propriétaire doit faire face à des impayés qui, parce qu'il n'a pas encaissé les loyers correspondants, n'ont pas été déclarés.

Mais l'administration fiscale lui reproche d'avoir, en réalité, renoncé à percevoir ces loyers impayés : bien que le propriétaire s'en défende, elle considère qu'il n'a pas accompli suffisamment de diligences pour recouvrer les sommes dues. Le seul fait d'avoir inscrit sa créance au titre de la procédure de surendettement dont faisait l'objet le locataire n'est pas suffisant, selon elle. Ce qu'a confirmé le juge de l'impôt dans cette affaire\*.

## Récupérer les loyers, coûte que coûte ?

Les revenus fonciers imposables correspondent principalement aux loyers payés par le locataire pour occuper le bien mis en location, qu'il s'agisse de la location d'un logement, d'un magasin, de bureaux, etc. Ils comprennent également les éventuels revenus accessoires, comme par exemple le droit d'affichage. Mais il ne faut toutefois pas tenir compte des sommes reçues du locataire à titre de dépôt de garantie : ces sommes ne pourront être considérées comme des revenus imposables que si elles sont conservées par le propriétaire au départ du locataire pour se couvrir des loyers non payés ou pour financer des charges locatives non remboursées par le locataire.

La période d'imposition correspondant à l'année civile, il faut prendre en compte les loyers effectivement encaissés au cours de l'année.



Cela suppose donc de prendre en compte non seulement les loyers perçus à leur échéance normale, mais aussi les arriérés de loyers effectivement encaissés au cours de l'année, quelle que soit la période à laquelle ils se rapportent. Et il en sera de même, inversement, des loyers perçus d'avance qui doivent être, eux aussi, pris en compte l'année de leur encaissement.

Quant aux loyers impayés, ils ne sont normalement pas à prendre en compte dès lors que le défaut de paiement résulte de la carence du locataire. Mais, compte tenu de la position de l'administration dans cette affaire, il vaut mieux accomplir toutes les diligences nécessaires pour démontrer les tentatives de recouvrement des loyers qui restent dus. ■

**Les loyers impayés ne seront pas imposables pour autant que le défaut de paiement résulte de la carence du locataire, dès lors, en outre, que le propriétaire a accompli toutes les démarches nécessaires pour obtenir le paiement des sommes dues.**

\* Arrêt du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> octobre 2015, n° 365765

# INDICATEURS

### INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Décembre 2015	127,95	+ 0,2 %	+ 0,0 %
Novembre 2015	127,67	- 0,2 %	+ 0,0 %
Octobre 2015	127,91	+ 0,1 %	+ 0,1 %
Septembre 2015	127,84	- 0,4 %	+ 0,0 %
Août 2015	128,35	+ 0,3 %	+ 0,0 %

### INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2015	1608	- 1,17 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2015	1614	- 0,43 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2015	1632	- 0,97 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2014	1625	+ 0,62 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2014	1627	+ 0,93 %

### INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2015	108,38	- 0,13 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2015	108,38	- 0,11 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2015	108,32	- 0,17 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2014	108,47	+ 0,01 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2014	108,52	+ 0,05 %

### INDICE DES LOYERS DES ACTIVITES TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 <sup>e</sup> trimestre 2015	107,98	+ 0,33 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2015	107,86	+ 0,39 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2015	107,69	+ 0,29 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2014	107,80	+ 0,50 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2014	107,62	+ 0,43 %

### PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2016

Articles D 242-16 et suivants du Code de la Sécurité sociale

#### PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2016 AU 31.12.2016

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure <sup>1</sup>
38 616 €	9 654 €	3 218 €	1 609 €	743 €	177 €	24 €

<sup>1</sup> pour une durée de travail inférieure à 5 heures

### TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
31 août 2015	2,30 %
30 septembre 2015	2,25 %
31 octobre 2015	2,21 %
30 novembre 2015	2,18 %
31 décembre 2015	2,15 %
31 janvier 2016	2,14 %
29 février 2016	2,13 %

### INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2015	125,28	- 0,01 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2015	125,26	+ 0,02 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2015	125,25	+ 0,08 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2015	125,19	+ 0,15 %

### TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNÉE	TAUX
2 <sup>e</sup> semestre 2015	1,19 %
1 <sup>er</sup> semestre 2015	0,96 %
2 <sup>e</sup> semestre 2014	1,50 %
1 <sup>er</sup> semestre 2014	2,28 %

### MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2016	9,67 €	1 466,62 €
Montant du minimum garanti		
Date d'effet	Montant	
01.01.2016	3,52 €	

### TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2016

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	4,54 %
Pour les autres cas	1,01 %

### INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Octobre 2015	103,8
Septembre 2015	104,0
Août 2015	104,5
Juillet 2015	104,6
Juin 2015	104,6
Mai 2015	104,7
Avril 2015	104,5



# QUESTIONS/RÉPONSES



## Nous venons de recevoir un avis de contravention pour excès de vitesse qui concerne un véhicule de l'entreprise. Peut-on réclamer le paiement de cette amende au salarié responsable de cette contravention ?

Par principe, le Code de la route prévoit que, pour les excès de vitesse notamment (mais aussi pour le non-respect des distances de sécurité, le non-respect des signalisations imposant l'arrêt des véhicules, l'usage de voies réservées, le stationnement, l'acquiescement des péages), l'amende est à la charge du titulaire du certificat d'immatriculation. C'est donc à l'employeur de payer les amendes liées à une infraction commise par un salarié dans le cadre de son activité professionnelle avec un véhicule de l'entreprise.

Il est, en outre, expressément interdit à l'employeur de demander le remboursement des amendes au salarié (sauf en cas de faute lourde). L'entreprise qui souhaite éviter de payer de telles amendes doit donc dénoncer

le salarié responsable de l'infraction routière.

Il serait, à ce sujet, justement question d'inciter les employeurs à dénoncer leurs salariés par la contrainte (comité interministériel de la sécurité routière du 2 octobre 2015) : une entreprise qui ne révélerait pas l'identité d'un salarié coupable d'une infraction routière serait passible d'une amende de 650 €. Affaire à suivre...

## À la suite d'une intervention en urgence chez un client qui vient de faire construire sa maison pour réparer une fuite d'eau, une question se pose au moment d'établir la facture : quel est le taux de TVA applicable à cette intervention ?

Par principe, les travaux de réparation et d'amélioration effectués dans un logement relèvent du taux réduit de TVA (10 %, voire 5,5 % pour certains travaux d'amélioration de la qualité énergétique des logements). Mais, entre autres conditions, cela suppose que le logement soit achevé depuis plus de 2 ans.

S'agissant d'une maison neuve, c'est donc le taux normal de TVA qui doit s'appliquer, sauf exception relative aux travaux urgents : si les travaux réalisés présentent un caractère d'urgence, il est admis que l'entreprise puisse facturer son intervention en appliquant le taux réduit de TVA de 10 %.

Se définissent comme des travaux d'urgence ceux qui sont rendus nécessaires pour maintenir ou rendre le logement habitable, comme la réparation d'une fuite d'eau.

## Parce que le démarrage réel d'une activité n'est pas systématiquement lié à l'immatriculation définitive de la société en cours de création, est-il possible de conclure des contrats avant que la société ne soit effectivement créée ?

Conclure des contrats ou effectuer des démarches dans le cadre de la nouvelle activité quand bien même la société n'est pas encore créée est tout à fait possible, mais nécessite de prendre quelques précautions et de respecter un formalisme très précis.

Tout d'abord, il est impératif que soit clairement précisé sur le contrat ou l'acte en question qu'il est conclu ou pris « au nom et pour le compte de la société en formation ».

Ensuite, il faut formaliser la reprise de l'acte par la société une fois celle-ci immatriculée. Pour cela, 3 solutions existent : soit vous annexe aux statuts un état des actes accomplis au nom et pour le compte de la société en formation, soit vous réunissez les associés en assemblée générale pour qu'ils approuvent la reprise des actes et engagements pris au nom et pour le compte de la société en formation, soit un mandat est donné à un associé (dans les statuts ou par acte séparé) l'autorisant à prendre des engagements pour le compte de la société (attention : cette dernière possibilité ne vaut que pour les actes conclus entre la signature des statuts et l'immatriculation de la société, et suppose que les modalités des engagements soient précisées dans le mandat). ■

## BON À SAVOIR !

### LITIGE DE LA CONSOMMATION

#### Nouvelle procédure de médiation

La résolution d'un litige avec un client peut se faire directement avec lui ou, à défaut d'accord, en justice. Une troisième possibilité existe : le recours à un tiers médiateur. Et c'est même une obligation de la proposer à vos clients (particuliers) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016...

La médiation est un mode de résolution des litiges dans lequel un tiers, appelé « médiateur », intervient pour aider à la résolution d'un conflit avant tout recours à un juge. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, et ce dans le but de favoriser le règlement à l'amiable des litiges opposant les entreprises aux consommateurs, vous devez proposer obligatoirement à votre client (particulier) la possibilité de recourir gratuitement à un médiateur, sans que cette médiation ne s'impose à lui (il peut librement refuser une proposition de médiation).

Pour remplir cette obligation, deux solutions s'offrent à vous : soit vous mettez en place, en interne, un système de médiation, soit vous faites appel à un médiateur externe (ce qui est le cas le plus fréquent).

En cas de recours à un médiateur externe, pour remplir votre obligation d'information auprès de votre client, indiquez sur votre site internet, sur vos conditions générales de vente, sur

vos contrats, etc., les coordonnées du médiateur dont vous relevez. Mentionnez également l'adresse du site internet du médiateur : c'est sur ce site internet que vous trouverez les informations concernant le déroulement de la procédure.

Pour mémoire, vous ne pouvez pas saisir vous-même le médiateur : seul votre client peut le saisir, directement sur son site internet ou par courrier.

Une fois saisi, le médiateur dispose d'un délai de 3 semaines pour informer votre client du rejet ou non de sa demande de médiation. En cas de réponse positive, le médiateur a alors 90 jours pour proposer une solution tout en rappelant :

- que vous êtes libres d'accepter ou de refuser sa proposition ;
- les conséquences juridiques d'une acceptation de sa solution ;
- que la solution proposée peut être différente de la solution qui serait rendue par un juge, le recours au juge étant toujours possible.

Le non-respect du dispositif de médiation est sanctionné par une amende dont le montant ne peut excéder 3 000 € pour une personne physique et 15 000 € pour une société. ■

## BRÈVES

### COTISATIONS RETRAITE : À PAYER TOUS LES MOIS !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés doivent acquitter leurs cotisations de retraite Agirc et Arrco tous les mois (en lieu et place d'un paiement trimestriel). Les petites entreprises de moins de 10 salariés pourront toujours payer leurs cotisations tous les trimestres, tout en ayant la possibilité d'opter pour un paiement mensuel.

Par principe, les cotisations calculées sur les salaires payés au cours de

chaque mois civil (ou chaque trimestre civil) sont exigibles dès le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant (ou du trimestre civil suivant). Les entreprises disposant d'un délai d'un mois maximum pour le versement des cotisations, le paiement doit être effectif au dernier jour ouvré du mois.

En pratique, la date limite d'envoi du chèque ou de l'ordre de virement est fixée au 25 du mois au plus tard. ■

### STAGIAIRES EN ENTREPRISE : 3 AU MAXIMUM !

Depuis le 29 octobre 2015, vous ne pouvez pas accueillir plus de 3 stagiaires simultanément (pour une entreprise employant au moins 20 salariés, le nombre maximum de stagiaires accueillis simultanément ne doit pas dépasser le seuil de 15 % de son effectif).

Si vous envisagez d'accueillir des jeunes qui doivent obligatoirement suivre des formations en entreprise dans le cadre des enseignements du

second degré conduisant à un diplôme technologique ou professionnel, ces seuils peuvent être relevés par l'académie jusqu'à 5 stagiaires pour une entreprise employant moins de 30 salariés (20 % de son effectif pour une entreprise employant au moins 30 salariés).

Notez, en outre, qu'un salarié de l'entreprise ne peut pas être désigné tuteur de plus de 3 stagiaires simultanément. ■

