

LE DOSSIER

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

Ce qui vous attend à compter du 25 mai 2018

...Page 4



ACTU SOCIALE

PRÉVENTION

La lutte contre le harcèlement, ça s'organise !

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

CRÉER UNE EIRL
Protéger son patrimoine

...Page 6



ACTU FISCALE

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

CIMR : pour quoi ?

...Page 3



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	La lutte contre le harcèlement Titres restaurant
ACTU FISCALE page 3	Valeur locative des bâtiments appartenant aux artisans : du nouveau ! CIMR : pour quoi ?
LE DOSSIER pages 4 et 5	Règlement général sur la protection des données
ACTU JURIDIQUE page 6	EIRL : protéger son patrimoine Conservation des factures
PATRIMOINE page 7	Quotient familial : de quoi s'agit-il, comment est-il calculé ?
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Prélèvement à la source : un timing à connaître
BRÈVES page 8	SA : des assemblées générales par visioconférences ? CVAE : comment déclarer vos effectifs ?

ÉDITO

L'année 2018 est et sera marquée par de nombreuses réformes : mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, réforme de l'ISF devenu l'impôt sur la fortune immobilière, réformes à venir de la formation professionnelle continue, du logement et de la construction, etc.

Une autre réforme d'envergure s'annonce, qui s'appliquera à compter du 25 mai 2018, issue du « Règlement général sur la protection des données » (RGPD) : ce RGPD vise à protéger les données personnelles qui sont collectées par les entreprises, les collectivités, les associations, etc.

Le RGPD a vocation à remplacer l'actuelle réglementation qui oblige les entreprises, lorsqu'elles collectent des données à caractère personnel, à respecter des formalités déclaratives auprès de la Cnil. En lieu et place de ces formalités déclaratives, le RGPD demande aux entreprises de s'auto responsabiliser et de prendre toutes les mesures nécessaires afin de sécuriser et protéger les données

ainsi collectées.

Nouveaux droits pour les personnes dont les données à caractère personnel sont collectées, renforcement du consentement à la collecte des données à caractère personnel, désignation dans l'entreprise d'un délégué à la protection des données, tenue d'un registre des données collectées, mise en œuvre d'une cartographie et/ou d'une étude d'impact, rehaussement des sanctions, etc. Voici quelques-unes des nouvelles mesures qu'il faut anticiper en vue d'une application effective à compter du 25 mai 2018.

Dans ce nouveau numéro de votre magazine, vous trouverez les informations essentielles à connaître à propos de ce dispositif qui nécessitera, pour les entreprises, d'importantes adaptations dans le cadre de la collecte et du traitement des données à caractère personnel. ■

Le Mag FIDSUD CDBA

Illustrateur : Afif Khaled. Crédit photos : Istock.

Dépôt légal : à parution. Imprimeur : Imprimerie Goubault - La Chapelle-sur-Erdre
Photos non contractuelles - Toute reproduction interdite.

PRÉVENTION

La lutte contre le harcèlement, ça s'organise !

La notion de harcèlement prend de plus en plus d'importance dans les médias. Or, l'un des enjeux d'une entreprise est d'entretenir en son sein un climat cordial de travail. Comment éviter ce harcèlement ?

Le harcèlement moral se caractérise par des propos ou des comportements répétés, à l'encontre d'un salarié, qui ont pour but ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel, quant à lui, se définit comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. De même que le fait d'exercer une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle peut être assimilé au harcèlement sexuel, même s'il s'agit d'un fait unique.

Au-delà des peines applicables en matière de

harcèlement (sur le plan pénal : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende), l'employeur peut voir sa responsabilité engagée s'il n'a pas pris toutes les mesures (à la fois préventives et curatives) pour l'empêcher. C'est pourquoi il est impératif de reconnaître et de prévenir le harcèlement dans l'entreprise et d'intervenir immédiatement pour le faire cesser, le cas échéant.

Harcèlement, tous concernés !

Pour rappel, vous êtes tenu, en qualité d'employeur, d'assurer la sécurité et de préserver la santé de vos salariés. Aussi, si un salarié est victime de faits de harcèlement, il pourra agir directement contre l'auteur des faits, mais pourra également vous mettre en cause pour manquement à votre obligation de sécurité.

Dans pareil cas, le juge prud'homal vérifiera que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement et pour y remédier immédiatement lorsque vous en avez connaissance.

C'est pourquoi, il est impératif que vous mettiez en



œuvre des actions d'information et de formation du personnel pour lui permettre d'identifier des faits susceptibles d'engendrer un harcèlement et de les éviter. Rapprochez-vous, éventuellement, de la médecine du travail parfaitement à même de vous accompagner dans vos actions et, dans la mesure du possible, associez l'ensemble des salariés à cette démarche. À tout le moins, impliquez ceux qui exercent des fonctions d'encadrement ainsi que, le cas échéant, les représentants des salariés.

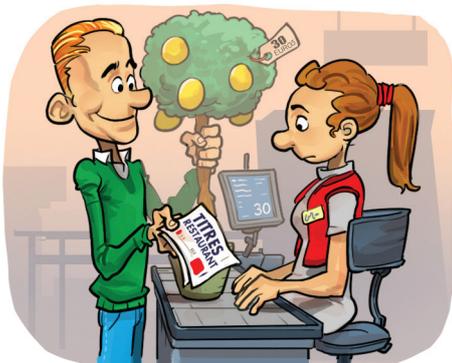
Enfin, agissez contre le harcèlement si de tels faits se produisent : évitez le déni, garantisiez la sécurité à la victime et au témoin qui dénonce des faits de harcèlement, prenez des sanctions lorsqu'elles s'imposent. Cela témoignera de votre investissement dans cette lutte. ■

Les questions de harcèlement sont actuellement au cœur de l'actualité. Tout le monde est concerné. Pour vous éviter d'être mis en cause, en tant qu'employeur, vous devez prévenir le harcèlement et, le cas échéant, apporter une réponse immédiate pour agir contre.

AVANTAGES SALARIAUX

Titres restaurant : un avantage à l'utilisation restreinte ?

Les titres restaurant constituent une rémunération alternative, exonérée de cotisations sociales et d'impôt, sous certaines conditions. Voici un top 5 des informations les plus méconnues (insolites ?) concernant leur utilisation...



Le titre restaurant permet aux salariés bénéficiaires d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'un organisme assimilé ou d'un détaillant de fruits et légumes.

L'utilisation des titres restaurant est très encadrée.

Un manquement à sa réglementation peut entraîner le paiement d'une amende de 750 € maximum (ou de 3 750 € maximum si la peine d'amende est prononcée contre l'entreprise).

Quelle utilisation pour les titres restaurant ?

1/ Un salarié peut-il payer ses courses avec un titre restaurant ?

Oui. Dès lors qu'il s'agit de courses alimentaires permettant de composer son repas telles que des préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, des produits laitiers, des fruits et légumes, directement consommables ou non, etc.

2/ Un commerçant ou un restaurateur peut-il limiter le nombre de titres restaurant qu'il prend ?

Oui. La réglementation limite l'utilisation des titres restaurant à un montant maximum de 19 € par jour. À l'inverse, il est interdit pour un commerçant de rendre la monnaie si le titre restaurant est d'un montant supérieur à la facture. Lorsque les titres restaurant sont émis sous forme dématérialisée (via une carte prépayée ou un téléphone mobile), le salarié est débité de la somme exacte à payer, dans la limite de ce plafond de 19 € maximum.

3/ L'employeur peut-il exiger la restitution des titres restaurant restant au salarié démissionnaire ?

Oui. Plus précisément, tout salarié qui quitte l'entreprise doit remettre à son employeur les titres restaurant en sa possession, au moment de son départ. Il doit, toutefois, être remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.

4/ Un salarié peut-il faire bénéficier son conjoint de ses titres restaurant ?

Non. Non seulement les titres restaurant émis par une entreprise ne peuvent être utilisés que par ses propres salariés, mais plus précisément, ils ne peuvent être utilisés que par le salarié auquel l'employeur les a remis.

5/ Un salarié peut-il utiliser ses titres restaurant le week-end ?

Non. Par principe, il n'est pas possible de payer un repas avec des titres restaurant ni les dimanches, ni les jours fériés. Il est néanmoins possible pour l'employeur d'en décider autrement pour ses salariés qui travaillent pendant ces mêmes jours. Dans ce cas, cette décision fait l'objet d'une mention très apparente sur les titres lorsqu'ils sont émis sur papier ou, s'ils sont émis sous forme dématérialisée, est communiquée par tout moyen par l'employeur, avant l'émission des titres. ■

L'utilisation des titres restaurant est très encadrée. Cependant, cette réglementation est très loin d'être respectée à la lettre : entre la théorie et la pratique, il y a parfois un monde. Pourtant, sachez que la sanction peut s'avérer sévère...

IMPÔTS LOCAUX

Valeur locative des bâtiments appartenant aux artisans : du nouveau !

Les principaux impôts locaux (taxe foncière, taxe d'habitation et cotisation foncière des entreprises) sont déterminés à partir de la valeur locative cadastrale. Cette valeur locative cadastrale est censée correspondre au montant du loyer que toucherait le propriétaire de l'immeuble s'il décidait de le placer en location.

À l'origine, elle devait faire l'objet de révisions périodiques générales tous les 6 ans, complétées par des actualisations triennales. Or, la dernière révision générale est intervenue en 1970 suivie d'une actualisation en 1980 !

Une révision favorable aux artisans

Face à la nécessité de réformer le système pour l'adapter aux exigences contemporaines, et surtout pour tenir compte des prix du marché, il a été décidé, en 2010, d'initier une réforme des valeurs locatives cadastrales des locaux professionnels.

Dès lors, depuis le 1^{er} janvier 2017, cette valeur locative cadastrale n'est plus déterminée au moyen d'un local de référence, mais par référence au

loyer moyen correspondant à la catégorie du local dans son secteur géographique. Concrètement, la nouvelle valeur locative se calcule selon la formule suivante : surface pondérée du local x tarif au m².

Cette nouvelle méthode de calcul concerne les locaux professionnels, les locaux commerciaux, les locaux affectés à une activité professionnelle non commerciale (par exemple un cabinet médical) et les locaux professionnels spécialement aménagés pour l'exercice d'une activité particulière. Les locaux industriels (évalués selon la méthode comptable) et les locaux d'habitation ne sont donc pas concernés.

Depuis de nombreuses années, les artisans et l'administration fiscale sont en conflit concernant la méthode de calcul à utiliser pour déterminer la valeur locative cadastrale des locaux qu'ils utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle.

L'administration, pour le calcul des impôts locaux dus par certains artisans au titre de leurs bâtiments professionnels, déterminait la valeur locative selon la méthode utilisée pour les bâtiments industriels, c'est-à-dire selon la méthode comptable, surtout



lorsque l'artisan avait recours à des moyens techniques et humains importants. Or, cette méthode, qui consiste à appliquer au prix de revient des locaux (réévalués selon leur date d'acquisition) des taux d'intérêt qui varient selon la nature du bien, n'est pas nécessairement à leur avantage.

La loi de Finances pour 2018* est venue mettre un terme à ce conflit : à compter du 1^{er} janvier 2019 et sous réserve que l'artisan soit immatriculé au répertoire des métiers, la valeur locative des bâtiments exploités sera déterminée selon la méthode dite « méthode tarifaire », applicable aux locaux professionnels, et qui résulte de la révision des valeurs locatives intervenue en 2017. ■

La révision des valeurs locatives cadastrales des locaux professionnels a abouti à la mise en place d'une nouvelle méthode de calcul : la « méthode tarifaire ». Parmi les personnes concernées, on retrouve les artisans : à partir de 2019, et même s'ils disposent d'un outillage important pour leur activité, la valeur locative de leurs bâtiments sera déterminée selon cette méthode tarifaire et plus selon la méthode comptable.

* Loi de Finances pour 2018, n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 (article 103)

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR) : pour quoi ?

Au plus tard au 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera mis en place. Parce que ce dispositif pourra conduire à un double prélèvement en 2019 (prélèvement à la source des revenus 2019 et paiement de l'impôt au titre des revenus 2018), il est prévu un dispositif de neutralisation des revenus de 2018 : il s'agit du crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR).

Ce crédit d'impôt est égal au montant de l'IR dû au titre de l'année 2018 multiplié par le rapport entre les montants nets imposables des revenus non exceptionnels (les déficits étant retenus pour une valeur nulle) et le revenu net imposable au barème progressif de l'IR (hors déficits, charges et abattements déductibles). Il s'imputera sur l'IR dû au titre de l'année 2018, après imputation des réductions et des crédits d'impôt (qui restent maintenus afin d'éviter de décourager les investissements ouvrant droit à ces avantages fiscaux).

Pour déterminer les revenus concernés, pensez au rescrit !

Seuls les revenus non exceptionnels sont

effectivement concernés par la neutralisation de l'impôt sur le revenu au titre de l'année 2018 : il s'agit concrètement des traitements et salaires (recueillis annuellement), des revenus fonciers, des revenus des travailleurs indépendants, etc. Ce qui revient donc à dire que les autres revenus, considérés comme exceptionnels, devront continuer à être déclarés au titre de 2018 et imposés comme tels.

Il peut être délicat de déterminer les revenus qui seront (ou non) couverts par le CIMR. C'est pourquoi une procédure de rescrit spécifique a été créée au profit des employeurs : le rescrit « CIMR ». Il s'agit d'un outil optionnel que les employeurs peuvent choisir d'utiliser pour le compte de leurs salariés. L'utilisation de cet outil par l'employeur ne décharge pas pour autant les salariés de leur responsabilité : ils devront toujours assumer l'établissement de leur déclaration de revenus.

Le rescrit permet à l'employeur d'interroger l'administration par écrit sur le caractère exceptionnel ou non des revenus qu'il verse. Notez que le formalisme de la demande est strictement encadré puisqu'elle devra, notamment, reprendre les éléments suivants : le nom (raison sociale) de l'employeur et son adresse postale, le nom,



l'adresse postale et la qualité du ou des salariés bénéficiaires des éléments de rémunération, la nature, le montant, les conditions d'attribution, le mode de calcul des éléments de rémunération concernés, etc.

La demande doit être adressée par tout moyen permettant sa datation au service des impôts compétent qui disposera d'un délai de 3 mois pour répondre à l'employeur. L'absence de réponse, passé ce délai, équivaut à une prise de position tacite. Enfin, l'employeur devra transmettre les conclusions de l'administration aux salariés qui perçoivent les revenus concernés. ■

Le CIMR a été mis en place pour éviter que les salariés ne supportent une double imposition sur le revenu en 2019. Il ne concerne que les revenus non exceptionnels : si l'employeur a un doute sur la nature du revenu qu'il verse (exceptionnel ou non), il pourra demander à l'administration de se prononcer par l'intermédiaire du rescrit « CIMR ».

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

CE QUI VOUS ATTEND À COMPTER DU 25 MAI 2018...

Toute entreprise qui collecte des données à caractère personnel est tenue d'en assurer la protection. C'est dans cet esprit que le Règlement général sur la protection des données, également dénommé « RGPD », un règlement européen qui s'appliquera directement en France et dans les autres pays membres de l'Union européenne (UE), a été adopté en vue d'une application effective à compter du 25 mai 2018...

→ RGPD : qui est concerné ?

Le RGPD s'applique à tous ou presque tous. Il s'applique à toute entité qui effectue un traitement de données à caractère personnel, c'est-à-dire toute opération quel que soit le procédé utilisé (collecte, enregistrement, organisation, conservation, modification, extraction, consultation, utilisation, diffusion, effacement, destruction...) portant sur des informations relatives à une personne physique identifiée ou, directement ou indirectement, identifiable (identité, coordonnées, numéro identifiant, adresse IP, « cookies »...), dès lors que l'entité effectuant le traitement est située sur le territoire de l'Union européenne, ou à défaut si les personnes physiques concernées sont situées sur ce territoire.

L'entité peut être aussi bien responsable du traitement qu'agir en qualité de sous-traitant.

→ RGPD : c'est quoi ?

Fin des obligations déclaratives

Ce règlement a vocation à remplacer l'actuelle réglementation qui oblige les entreprises qui collectent et traitent des données à caractère personnel à respecter des formalités déclaratives, auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Autocontrôle des entreprises

En contrepartie de la fin de ces obligations déclaratives, les entreprises sont responsabilisées : c'est le principe d'« *accountability* » ou l'obligation pour les entreprises de mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles afin, d'une part, de s'assurer que les traitements de données à caractère personnel sont effectués conformément aux règles du RGPD et, d'autre part, d'être en mesure de le démontrer.

Hausse des sanctions

Le RGPD accroît les sanctions en cas de violation de la réglementation : l'amende prononcée pourra atteindre 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel de l'entreprise.

→ RGPD : des droits renforcés pour les personnes physiques

« *Privacy by default* » et « *Privacy by design* »

L'entreprise doit mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour

garantir que, par défaut, seules sont collectées et utilisées les données à caractère personnel qui sont strictement nécessaires au regard de la finalité du traitement. C'est le « *privacy by default* ».

L'entreprise doit également mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour tenir compte des règles sur la protection des données dès la conception du traitement. C'est le « *privacy by design* ».

Une information renforcée

Pour améliorer les droits des personnes dont les données à caractère personnel sont collectées, le RGPD renforce le principe de transparence. Ce qui suppose, en premier lieu, que l'information délivrée à ces personnes soit concise, compréhensible, aisément accessible, exprimée en des termes clairs et simples.

En d'autres termes, le titulaire des données collectées doit pouvoir précisément et clairement appréhender les finalités de l'usage qui en sera fait.

Il incombe, en effet, à l'entreprise de délivrer une information la plus complète possible : quelle est la finalité du traitement ? Qui sont les destinataires de ces données ? Combien de temps ces données seront-elles conservées ? Quels sont les droits de la personne dont les données sont collectées ? Quelle est l'identité de l'entité qui collecte les données et, le cas échéant, de son sous-traitant ?

Le RGPD précise les informations qui doivent impérativement être fournies, au moment de la collecte, à la personne dont les données sont collectées.

Un consentement « *opt-in* »

En second lieu et en vertu de ce principe de transparence, le consentement de la personne dont les données à caractère personnel vont faire l'objet d'un traitement doit être préalable et dénué d'ambiguïté.

Il n'est pas possible de se prévaloir de l'inactivité ou de l'abstention d'une personne pour considérer qu'elle a donné son consentement. Il faudra recourir à divers procédés pour recueillir ce consentement, du type déclaration écrite, case à cocher, etc. C'est le principe d'« *opt-in* ».

L'entité qui collecte les données devra être en mesure de démontrer qu'elle a recueilli le consentement dans le respect des règles du RGPD (constituez-vous une preuve écrite du recueil du consentement).

Toutefois, de même que dans la réglementation actuelle, il est possible de traiter des données à caractère personnel sans le consentement de la personne concernée dans 5 cas de figure, à savoir lorsque le traitement est nécessaire :

- à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;
- au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;
- à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne

concernée ou d'une autre personne ;

- à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;
- aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers.

De nouveaux droits : droit à l'oubli et à la portabilité

Les personnes physiques dont les données font l'objet de traitements disposent de nouveaux droits, notamment :

- un « droit à l'oubli » permettant à la personne concernée de requérir la suppression des données la concernant ;
- un « droit à la portabilité » permettant à la personne concernée d'obtenir du responsable de traitement les données la concernant dans un « format structuré, couramment utilisé et lisible par machine ».

Protection des mineurs

Le RGPD prévoit une protection spécifique pour les mineurs de moins de 16 ans en ce qui concerne l'offre directe de services de la société de l'information (commerce électronique) : il est, en effet, impératif que leur représentant légal donne son consentement au traitement des données à caractère personnel qui les concernent.

→ RGPD : des modalités de mise en conformité

Cartographie des traitements mis en œuvre

L'entreprise doit établir une cartographie des traitements de données à caractère personnel qu'elle réalise ou est susceptible de réaliser. Cette étape nécessite d'effectuer un inventaire de ces traitements, de les classer, de déterminer les finalités des traitements et d'identifier les acteurs qui traitent ces données.

Une étude d'impact

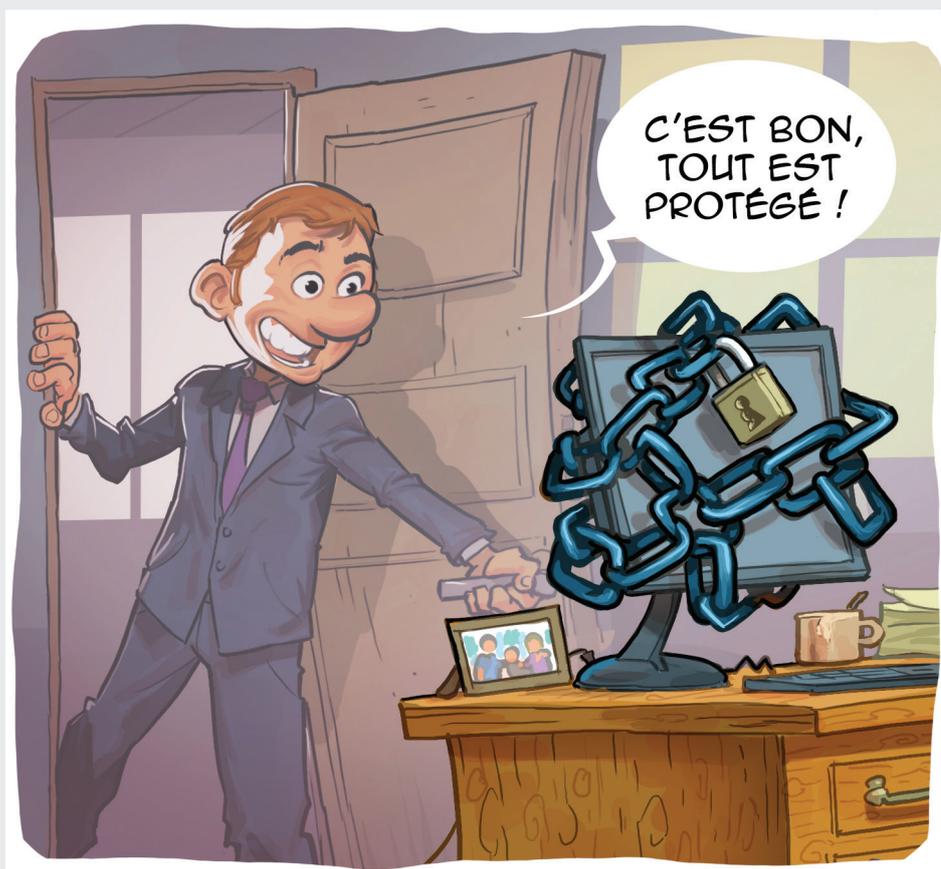
Selon les résultats de cette cartographie, il pourra être opportun de réaliser une étude d'impact : cette étude sera obligatoire si les données traitées sont susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes, notamment si le traitement vise le profilage des personnes concernées ou dans le cadre d'un traitement à grande échelle de données sensibles.

Pour les traitements en cours régulièrement mis en œuvre, les responsables de traitement disposent d'un délai de 3 ans pour effectuer cette analyse d'impact.

Un registre des activités de traitement

Les traitements de données à caractère personnel mis en œuvre par une entreprise doivent être répertoriés dans un registre des activités de traitement.

Ce registre doit être tenu sous forme écrite, mis à



jour régulièrement et être mis à disposition de la Cnil. Il doit notamment contenir les coordonnées du responsable du traitement ou du sous-traitant selon la qualité de l'entreprise concernée, celles, le cas échéant, du délégué à la protection des données (« *Data Protection Officer* » ou DPO), les catégories de données traitées, les finalités du traitement, la durée de conservation des données et les mesures de sécurité mises en œuvre.

→ **RGPD : désignation d'un délégué à la protection des données (« *Data protection officer* » ou DPO)**

La mission du DPO est d'informer et de conseiller l'entreprise (responsable du traitement ou sous-traitant selon le cas), ainsi que ses employés, de contrôler le respect du RGPD et du droit français en matière de protection des données et de coopérer avec la Cnil. Le DPO peut être une personne interne ou externe à l'entreprise.

La désignation d'un délégué à la protection des données ou DPO (qui remplace l'actuel correspondant Informatique et Libertés) n'est obligatoire qu'au sein de certaines entités réalisant des traitements de données à caractère personnel, à savoir :

- les organismes du secteur public ;
- toute entreprise dont les activités de base l'amènent à réaliser un suivi régulier et systématique des personnes à grande échelle ;

- toute entreprise dont les activités de base l'amènent à traiter à grande échelle des données dites « sensibles » ou relatives à des condamnations pénales et infractions.

Cependant, la Cnil recommande à toutes les entreprises de désigner un DPO.

→ **RGPD et sous-traitance**

Une entreprise responsable du traitement peut être amenée à recourir à un sous-traitant pour la réalisation de traitements de données à caractère personnel.

Le RGPD étend au sous-traitant l'application du nouveau principe de responsabilité consacré à l'égard du responsable de traitement. Le sous-traitant est ainsi soumis à certaines des obligations pesant sur le responsable de traitement avec, en sus, une obligation d'assistance et de conseil à l'égard de ce dernier sur le respect des règles issues du RGPD.

Un contrat écrit doit obligatoirement être conclu entre le sous-traitant et l'entreprise responsable du traitement. Le RGPD précise les éléments devant figurer dans ce contrat, notamment la répartition des rôles et responsabilités entre les parties. Ce contrat doit notamment prévoir que le sous-traitant :

- ne traite les données à caractère personnel que sur instruction documentée de l'entreprise, y compris en ce qui concerne les transferts de données à caractère personnel vers

un pays tiers ou à une organisation internationale, à moins qu'il ne soit tenu d'y procéder en vertu du droit de l'Union ou du droit de l'État membre auquel le sous-traitant est soumis (dans ce cas, le sous-traitant informe l'entreprise de cette obligation juridique avant le traitement, sauf si le droit concerné interdit une telle information pour des motifs importants d'intérêt public) ;

- veille à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel s'engagent à respecter la confidentialité ou soient soumises à une obligation légale appropriée de confidentialité ;
- prenne toutes les mesures requises pour protéger les données ;
- tienne compte de la nature du traitement, aide l'entreprise, par des mesures techniques et organisationnelles appropriées, dans toute la mesure du possible, à s'acquitter de son obligation de donner suite aux demandes dont les personnes concernées le saisissent en vue d'exercer leurs droits ;
- aide l'entreprise à garantir que les données collectées sont suffisamment protégées, compte tenu de la nature du traitement et des informations à la disposition du sous-traitant ;
- selon le choix de l'entreprise, supprime toutes les données à caractère personnel ou les lui renvoie au terme de la prestation de services relatifs au traitement, et détruit les copies existantes, à moins que le droit de l'Union ou le droit de l'État membre n'exige la conservation des données à caractère personnel ;
- mette à la disposition de l'entreprise toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect des obligations prévues au contrat et pour permettre la réalisation d'audits, y compris des inspections, par l'entreprise ou un autre auditeur qu'il a mandaté, et contribuer à ces audits.

→ **Le point sur la violation des données personnelles**

En cas de violation de données à caractère personnel, l'entreprise responsable du traitement doit le notifier à la Cnil dans les meilleurs délais et, si possible, par principe, 72 h au plus tard après avoir eu connaissance de cette violation.

La violation des données doit être documentée : l'indication des faits et les effets de la violation sur les données et les mesures prises par l'entreprise pour remédier à cette violation doivent être réunis dans un dossier qui sera remis à la Cnil.

Attention : lorsqu'une violation de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, ces personnes doivent être directement informées de la violation de leurs données dans les meilleurs délais. L'information doit être faite en des termes clairs et simples et comprendre un certain nombre d'éléments précisés par le RGPD.■

Le RGPD sera applicable à compter du 25 mai prochain. Pour vous aider dans cette démarche et vous apporter les informations nécessaires, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition.

CRÉER UNE EIRL Protéger son patrimoine

Au moment de constituer une entreprise individuelle à responsabilité limitée, le dirigeant est invité à effectuer une déclaration d'affectation du patrimoine professionnel. Cette déclaration aura pour effet de protéger son patrimoine privé à l'égard des créanciers professionnels... si elle a été faite dans les règles de l'art...

L'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) a cette particularité qu'elle offre la possibilité à l'entrepreneur de protéger son patrimoine privé des aléas de l'activité économique. Mais il lui est recommandé de tout de même procéder à une formalité : la déclaration d'affectation.

Déclaration d'affectation : un formalisme précis !

La déclaration d'affectation consiste, pour le dirigeant, à affecter à l'entreprise un patrimoine professionnel qui, seul, pourra être engagé en cas de difficultés financières, tout en restant propriétaire

des biens ainsi affectés. Elle est opposable de plein droit aux créanciers dont les droits sont nés après le dépôt effectif de la déclaration.

Pour cela, il faut tout d'abord se procurer le formulaire de la déclaration d'affectation auprès du centre de formalités des entreprises (CFE). Ensuite, il faut valoriser les biens affectés au patrimoine professionnel : il sera fait référence à la valeur vénale (pour les biens autres que les liquidités d'une valeur unitaire supérieure à 30 000 €, une évaluation par un expert-comptable, un commissaire aux comptes, voire un notaire pour les biens immobiliers est obligatoire).

Il faut également compléter un état descriptif des biens affectés à l'activité professionnelle. Enfin, il faut déposer cette déclaration auprès du CFE et acquitter les coûts de formalités.

Attention : si les biens affectés sont communs aux époux ou détenus en indivision, il faut obtenir l'accord exprès du conjoint ou du coïndivisaire.

Les obligations ne s'arrêtent pas à la seule



déclaration d'affectation : le dirigeant doit, par la suite, impérativement faire état de la forme de son entreprise (en associant à la dénomination la mention « entreprise individuelle à responsabilité limitée »), ouvrir un compte bancaire professionnel dédié exclusivement à son activité professionnelle, tenir une comptabilité propre au patrimoine affecté et publier ses comptes annuels au registre auprès duquel il a effectué sa déclaration d'affectation.

En cas de fraude, en cas de manquement grave aux règles d'affectation des biens au patrimoine professionnel, en l'absence de comptabilité autonome et en l'absence d'ouverture d'un compte bancaire, la responsabilité du dirigeant pourra être étendue à son patrimoine personnel*.

En cas de création d'une EIRL, effectuer une déclaration d'affectation peut se révéler utile, pour un dirigeant, afin de protéger son patrimoine. Une déclaration qui suppose de respecter certaines conditions et des formalités précises...

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 7 février 2018, n° 16-24481

CONSERVATION DES FACTURES

Le numérique, c'est automatique ?

En principe, les entreprises doivent conserver, pendant un certain temps, les documents sur lesquels l'administration peut exercer ses droits de communication, d'enquête ou de contrôle : c'est le cas, par exemple, des factures. Et des précisions viennent d'être apportées concernant la numérisation des factures papier en vue de leur conservation...

Tous les documents et contrats conclus dans le cadre d'une activité professionnelle doivent être conservés par l'entreprise. Il s'agit là d'une obligation, mais comment faire ?

CONSERVATION DES FACTURES : QUEL FORMAT ?

Par principe, au regard des règles comptables et fiscales, le délai de conservation des factures est de 6 ans. Ce délai commence à courir à partir de la date à laquelle la facture est établie. Ces factures sont conservées sous format papier.

Mais depuis le 31 mars 2017, les entreprises qui reçoivent ou émettent des factures papier peuvent les numériser à tout moment et les conserver sur support numérique, sous réserve que soient

respectées les conditions suivantes :

- la numérisation doit être réalisée dans des conditions garantissant une reproduction à l'identique du contenu de la facture (la copie doit être conforme à l'original tant au niveau de l'image que du contenu) ;
- le cas échéant, les couleurs doivent être reproduites à l'identique : des tolérances peuvent être toutefois admises, sous réserve que les couleurs ne soient pas porteuses de sens ;
- en cas de compression de fichier, il ne faut pas de perte d'images ou de contenus ;
- l'archivage numérique peut être effectué par l'entreprise elle-même ou par un tiers mandaté à cet effet ;
- les opérations d'archivage numérique des factures établies originellement sur support papier sont définies selon une organisation documentée, faisant l'objet de contrôles internes, permettant d'assurer la disponibilité, la lisibilité et l'intégrité des factures ainsi numérisées durant toute la durée de conservation : attention, le document PDF ne doit pas être modifiable ;



- afin de garantir l'intégrité des fichiers issus de la numérisation, chaque document ainsi numérisé est conservé sous format PDF (Portable Document Format) ou sous format PDF A/3 (ISO 19005-3) dans le but de garantir l'interopérabilité des systèmes et la pérennisation des données ;
- chaque fichier doit être horodaté, au moins au moyen d'une source d'horodatage interne, afin de dater les différentes opérations réalisées.

Notez que par mesure de tolérance, l'administration admet la possibilité de numériser les factures émises ou reçues avant le 31 mars 2017, sous réserve que les conditions ci-dessus mentionnées soient respectées.

Le délai de conservation d'une facture est de 6 ans mais il peut être plus long. Pour réaliser des économies, il est possible, depuis le 1^{er} mars 2017, de conserver les factures sous format numériques, sous réserves que certaines conditions soient respectées.

IMPÔT SUR LE REVENU

Quotient familial : de quoi s'agit-il, comment est-il calculé ?

L'impôt sur le revenu repose sur un postulat : la participation financière de l'ensemble des contribuables à proportion de leurs revenus. Mais, puisqu'il s'agit d'un impôt calculé par foyer, il est nécessaire d'aménager cette faculté contributive en tenant compte de la situation de chacun et des charges de famille qu'il supporte : cette prise en compte se fait par l'intermédiaire du quotient familial.

Le quotient familial est un système qui consiste à diviser le revenu imposable du contribuable par un certain nombre de parts, nombre qui varie selon la situation personnelle du contribuable (célibataire, marié, etc.) et selon ses charges de famille, c'est-à-dire selon le nombre de personnes qui sont considérées comme étant fiscalement à charge (les enfants mineurs, les enfants majeurs sous conditions, etc.).

Si, par principe, les enfants mineurs sont considérés comme étant à la charge du contribuable, les enfants âgés de plus de 18 ans au 1^{er} janvier de l'année

d'imposition sont, normalement, personnellement soumis à l'impôt. Mais ils peuvent, sous conditions (être âgés de moins de 21 ans, ou âgés de moins de 25 ans et justifier de la poursuite de leurs études, ou effectuer leur service national sous forme de service militaire ou civil), échapper à ce principe d'imposition personnelle en demandant à être rattachés au foyer fiscal de leurs parents.

Comment déterminer le nombre de parts ?

Le quotient familial « de base » se détermine, selon la situation personnelle du contribuable, de la façon suivante : 1 part pour les célibataires, veufs ou divorcés, sans personne à charge ; et 2 parts pour les personnes mariées ou pacsées, sous réserve du choix pour une imposition commune.

Ce quotient familial de base peut être majoré selon le nombre de personnes qui sont à la charge du contribuable. C'est le cas par, exemple, d'un



contribuable qui a des enfants à charge (mineurs ou majeurs ayant demandé le rattachement). Dans cette hypothèse, il bénéficiera d'une demi-part supplémentaire pour chacun des 2 premiers enfants à charge, et d'une part entière à partir du 3^{ème} enfant à charge. Attention, il est important de noter que le montant maximal de l'avantage lié au quotient familial est plafonné, plafonnement qui est revu chaque année : pour l'imposition des revenus 2018, ce plafonnement est fixé à 1 527 € par demi-part supplémentaire au-delà d'1 part (personne seule) ou de 2 parts (couples soumis à imposition commune).

Le quotient familial est un outil indispensable au calcul de l'impôt sur le revenu : il permet d'aménager la faculté contributive qui pèse sur chaque contribuable. Il est déterminé en tenant compte de la situation personnelle et des charges de famille de chacun.

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Novembre 2017	101,53	+ 0,1 %	+ 1,2 %
Décembre 2017	101,85	+ 0,3 %	+ 1,2 %
Janvier 2018	101,75	- 0,1 %	+ 1,3 %
Février 2018	101,72	+ 0,0 %	+ 1,2 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2017	1667	+ 1,34 %
3 ^e trimestre 2017	1670	+ 1,64 %
2 ^e trimestre 2017	1664	+ 2,59 %
1 ^{er} trimestre 2017	1650	+ 2,17 %
4 ^e trimestre 2016	1645	+ 0,98 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2017	111,33	+ 2,22 %
3 ^e trimestre 2017	110,78	+ 2,04 %
2 ^e trimestre 2017	110,00	+ 1,48 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,46	+ 0,98 %
4 ^e trimestre 2016	108,91	+ 0,46 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2017	110,88	+ 1,78 %
3 ^e trimestre 2017	110,36	+ 1,54 %
2 ^e trimestre 2017	109,89	+ 1,37 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,41	+ 1,12 %
4 ^e trimestre 2016	108,94	+ 0,72 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018

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

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2018 AU 31.12.2018

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
39 732 €	9 933 €	3 311 €	1 655 €	764 €	182 €	25 €

* 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
30 septembre 2017	1,73 %
31 octobre 2017	1,71 %
30 novembre 2017	1,69 %
31 décembre 2017	1,67 %
30 janvier 2018	1,65 %
28 février 2018	1,63 %
31 mars 2018	1,60 %
30 avril 2018	1,58 %
31 mai 2018	1,57 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2017	126,82	+ 1,05 %
3 ^e trimestre 2017	126,46	+ 0,90 %
2 ^e trimestre 2017	126,19	+ 0,75 %
1 ^{er} trimestre 2017	125,90	+ 0,51 %

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

ANNÉE	TAUX
2 ^e semestre 2017	0,95 %
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %
2 ^e semestre 2016	0,63 %
1 ^{er} semestre 2016	0,80 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1^{ER} JANVIER 2018

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2018	9,88 €	1 498,47 €
Montant du minimum garanti		
Date d'effet	Montant	
01.01.2018	3,57 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 1^{ER} SEMESTRE 2018

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,73 %
Pour tous les autres cas	0,89 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Décembre 2017	107,4
Novembre 2017	107,2
Octobre 2017	107,1
Septembre 2017	106,7
Août 2017	106,6
Juillet 2017	106,3
Juin 2017	106,2
Mai 2017	106,2

QUESTIONS/RÉPONSES



Pour ma déclaration d'impôt sur le revenu 2018, j'envisage de rattacher à mon foyer fiscal mon fils aîné de 23 ans qui, à la fin de ses études, est en recherche active d'emploi. Pour l'aider, je lui ai versé en 2017 une pension alimentaire. Cette pension sera-t-elle déductible pour le calcul de mon impôt sur le revenu ?

Par principe, le rattachement d'un enfant majeur empêche de pouvoir déduire une quelconque pension alimentaire qui lui serait versée : pour le calcul de votre impôt sur le revenu, il faut donc choisir soit de rattacher l'enfant majeur à votre foyer fiscal, soit de déduire la pension alimentaire que vous lui versez.

Néanmoins, dans l'hypothèse évoquée ici, le rattachement de votre fils à votre foyer fiscal n'est pas admis puisqu'il a plus de 21 ans et qu'au 1^{er} janvier 2017, il ne justifie pas de la poursuite d'études supérieures. Par conséquent, puisque vous ne pouvez pas le rattacher, vous pourrez déduire la pension alimentaire que vous lui avez versée, mais dans les limites légalement admises.

Je me porte caution d'un emprunt souscrit par ma société. Mais celle-ci ne peut pas honorer ses engagements, amenant la banque à se retourner contre moi, en ma qualité de caution. Je refuse alors de rembourser la banque, la mention manuscrite n'ayant pas été strictement reproduite. Ai-je raison ?

Si le formalisme entourant le cautionnement n'est pas respecté, et en particulier celui qui vise tout spécialement la mention obligatoire, l'acte de cautionnement peut être invalidé, de sorte que la banque ne pourrait pas s'en prévaloir pour poursuivre en paiement un dirigeant, le cas échéant. Mais pour cela, il faut que l'irrégularité affecte le sens et la portée de l'engagement de caution.

Pour mémoire, toute personne qui s'engage en qualité de caution envers un créancier professionnel doit faire précéder sa signature de la mention manuscrite suivante : « En me portant caution de ..., dans la limite de la somme de ... €, couvrant le paiement du principal, des intérêts et, le cas échéant, des pénalités ou intérêts de retard et pour la durée de ..., je m'engage à rembourser au prêteur les sommes dues sur mes revenus et mes biens si ... n'y satisfait pas lui-même. »

Et si la banque demande un cautionnement solidaire, il faut que soit indiquée la mention suivante : « En renonçant au bénéfice de discussion défini à l'article 2298 du Code civil et en m'obligeant solidairement avec ..., je m'engage à rembourser le créancier sans pouvoir exiger qu'il poursuive préalablement ... » Si cette mention fait défaut, la banque ne pourra pas demander directement à la caution le paiement des sommes dues sans avoir d'abord poursuivi

l'entreprise.

Un de mes salariés (itinérant) vient de se faire retirer son permis. Il ne peut donc plus exercer ses fonctions. Un licenciement pour faute est-il envisageable ?

Cette situation nécessite une distinction : si le salarié a commis une infraction au Code de la route, entraînant le retrait de permis, pendant son temps de travail, il est sous votre pouvoir de direction : cela signifie que vous pouvez le sanctionner s'il a commis une faute. À condition, bien sûr, que vous respectiez la procédure disciplinaire (notamment en termes de délais).

En revanche, si le retrait de permis fait suite à une infraction que le salarié a commis en dehors de ses heures de travail, il n'est pas soumis à votre pouvoir disciplinaire. Par conséquent, vous ne pourrez pas lui reprocher une faute. Cependant, un licenciement pourra être prononcé si la situation résultant de ce retrait de permis entraîne un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais, attention, il vous appartient alors de prouver que la poursuite de la relation contractuelle est manifestement impossible : aucun reclassement temporaire du salarié sur un autre emploi n'est possible, aucun aménagement du poste du salarié n'est possible, etc.

Dans cette hypothèse, il vous revient également de verser au salarié licencié son indemnité de licenciement. Toutefois, l'indemnité de préavis ne sera pas due si la suspension du permis de conduire, indispensable à l'activité du salarié, le place dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, y compris durant la période de préavis*.

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 28 février 2018, n° 17-11334

BON À SAVOIR !

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : UN TIMING À CONNAÎTRE

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux sera effectif au 1^{er} janvier 2019 : il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an existant actuellement entre la perception du revenu et le paiement de l'impôt correspondant. Décalage qui peut être source de contraintes financières (en termes de trésorerie) pour les personnes qui subissent d'importants changements, notamment familiaux et professionnels...

Le prélèvement à la source a donc vocation à faire coïncider au plus près dans le temps les revenus perçus et les impôts dus correspondants. Dans cette perspective, la mise en place de ce prélèvement va suivre, pour les salariés, le calendrier suivant :

- **au printemps 2018** : il faut normalement déclarer les revenus perçus en 2017 ;
- **en septembre 2018** : l'administration fiscale transmet au salarié (via l'avis d'imposition) et à l'employeur (via le flux retour de la DSN) le taux de prélèvement applicable, calculé sur la base de la déclaration des revenus perçus en 2017 (tous revenus confondus), et intégré automatiquement dans le logiciel de paie ;
- **en janvier 2019** : le taux de prélèvement est appliqué au salaire net imposable perçu, l'employeur

devant reverser à l'administration la part imposable sur le salaire net à verser au titre de chaque mois ;

- **en mai/juin 2019** : il faut déclarer les revenus perçus en 2018, à partir desquels est calculé l'impôt sur le revenu dû au titre de 2018 et sur lequel est imputé le crédit d'impôt modernisation du recouvrement ;
- suppression corrélative des acomptes (trimestriels ou mensuels) d'impôt sur le revenu qui étaient dûs avant la mise en place du prélèvement à la source ;
- **en septembre 2019** : actualisation du taux de prélèvement en fonction de la déclaration des revenus perçus en 2018 qui sera utilisé à partir de janvier 2020 ;

Pour les travailleurs indépendants (et les propriétaires bailleurs), le calendrier applicable est sensiblement différent :

- **au printemps 2018** : il faut déclarer les revenus perçus en 2017, comme précédemment ;
- **à l'été 2018** : l'avis d'impôt sera mis à disposition et mentionnera le montant des acomptes exigibles en 2019 ;
- **à janvier 2019** : appel des acomptes ;
- **en mai/juin 2019** : il faut déclarer les revenus perçus en 2018. Toujours à cette période, l'administration communiquera le nouveau montant des acomptes. ■

BRÈVES

SA : DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES PAR VISIOCONFÉRENCES ?

Depuis le 1^{er} avril 2018, les assemblées générales (AG) des SA dont les actions ne sont pas cotées peuvent se tenir exclusivement par visioconférence, à condition que les statuts le prévoient.

Un ou plusieurs actionnaires

représentant au moins 5 % du capital social peuvent toutefois s'opposer au recours à la visioconférence (les statuts devant préciser si le droit d'opposition des actionnaires s'exerce avant ou après les formalités de convocation). ■

CVAE : COMMENT DÉCLARER VOS EFFECTIFS ?

Les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse 152 500 € sont tenues de déclarer une cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) ainsi que leur effectif salarié.

En 2017, cette déclaration d'effectif devait être réalisée par l'intermédiaire de la DSN. Mais cela

vient de changer : à compter de la déclaration 2018, la déclaration d'effectif ne devra plus se faire par l'intermédiaire de la DSN. Nous sommes toutefois dans l'attente de connaître les nouvelles modalités de déclaration. ■

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE **CONSEIL** AUDIT

