



## LE DOSSIER

### LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Quelles nouveautés pour les carrières professionnelles ? ...Page 4



### ACTU SOCIALE

#### SANTÉ ET SÉCURITÉ

Des nouveautés en matière de prévention du harcèlement  
...Page 2



### ACTU JURIDIQUE

RELATION  
ENTREPRISE / DGCCRF  
L'essor des « rescrits commerciaux »  
...Page 6



### ACTU FISCALE

#### CONTRÔLE FISCAL

Changements d'avis de l'administration : du nouveau  
...Page 3



## SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Les nouveautés en matière de contrôle Urssaf Prévention du harcèlement
ACTU FISCALE page 3	Droit à la régularisation des erreurs Changement d'avis de l'administration
LE DOSSIER pages 4 et 5	Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : quelles nouveautés pour les carrières professionnelles ?
ACTU JURIDIQUE page 6	Imposer un mode de paiement : une liberté totale ? L'essor des « rescrits commerciaux »
PATRIMOINE page 7	Le droit à l'erreur (enfin) consacré !
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 : et si l'entreprise a des difficultés financières ?
BRÈVES page 8	Révision des valeurs locatives Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

## ÉDITO

La période estivale semble toujours propice aux nouvelles mesures, et cette année n'a pas fait exception : cette rentrée, particulièrement riche en nouveautés législatives, est notamment marquée par la publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette loi a pour principale ambition de réformer la formation professionnelle et l'apprentissage. Elle revoit notamment le mode d'alimentation du compte personnel de formation de la population active, mais aussi les conditions de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage, ainsi que le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Pour autant, la réforme de la formation professionnelle n'est pas le seul volet important de cette loi : elle ouvre, en effet, le bénéfice de l'assurance chômage à de nouveaux bénéficiaires ; elle entend favoriser l'insertion professionnelle de certains

travailleurs qui rencontrent des difficultés pour trouver ou conserver un emploi, notamment les travailleurs handicapés ; elle se veut plus sévère dans sa lutte contre le travail illégal, etc.

Ce sont autant de sujets que nous vous proposons de découvrir dans le dossier central de ce nouveau numéro, et qui impacteront, sans aucun doute, le quotidien de votre entreprise.

Et parce que ces nouvelles mesures doivent s'intégrer dans la gestion de votre entreprise, mais aussi parce que la richesse, la multiplication et la complexité des nouveaux dispositifs créés ou modifiés par cette loi nécessiteront bien souvent des développements supplémentaires, nous vous rappelons que l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toute information supplémentaire que vous jugerez utile. ■

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.



## CONTRÔLE URSSAF

### Quelles nouveautés en matière de contrôle Urssaf ?

Parmi les nouveautés de l'été 2018, la loi pour un État au service d'une société de confiance propose un certain nombre de mesures visant à améliorer les relations entre les entreprises et les administrations (notamment l'Urssaf). Que faut-il en retenir en matière de contrôle ?

Sauf en matière de lutte contre le travail dissimulé, l'Urssaf adresse un avis de contrôle à l'entreprise qu'elle envisage de contrôler. À ce niveau, rien n'a changé. Mais depuis le 11 août 2018\*, il existe, comme en matière fiscale, un « droit au contrôle » permettant à toute entreprise de demander à faire l'objet d'un contrôle de l'administration.

La décision que cette dernière aura prise à l'issue de ce contrôle lui sera opposable. Cela signifie qu'elle s'imposera à elle en cas de contrôle ultérieur, à moins qu'un changement de circonstances (en droit ou en fait) ait affecté sa validité ou qu'elle procède à un contrôle donnant lieu à de nouvelles conclusions expresses.

À titre expérimental, dans 2 régions (Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes), le contrôle (fiscal

ou social) des entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 50 millions d'euros ne pourra pas excéder une durée cumulée de 9 mois sur une période de 3 ans. Les contours de cette expérimentation doivent encore être précisés par un décret (non paru au jour de la rédaction de ces lignes).

### Quelles solutions en cas de désaccord à l'issue du contrôle ?

À l'issue du contrôle, l'inspecteur de l'Urssaf vous adresse une lettre d'observations. Pour les contrôles des travailleurs indépendants et des entreprises de moins de 10 salariés, cette lettre ne peut pas être envoyée plus de 3 mois après le début effectif du contrôle. À titre expérimental, et pendant 3 ans, pour les contrôles engagés à partir du 12 août 2018, ce délai s'impose désormais aux entreprises contrôlées comptant moins de 20 salariés.

Vous disposez ensuite du droit de répondre à ces observations dans un délai de 30 jours. Ce



sera le moment, le cas échéant, de rappeler à l'administration une prise de position antérieure (par le biais d'un rescrit, par exemple, ou d'une circulaire ou instruction publiée, émanant du ministère de la Sécurité sociale). Notez que, depuis le 12 août 2018, vous pouvez également recourir, sous certaines conditions, à la médiation pour traiter vos différends avec l'Urssaf.

Et surtout, pour les contrôles engagés depuis cette même date, il existe un « droit à l'erreur », qui vous dispensera, dans certains cas, de sanction pécuniaire si vous vous êtes trompé pour la 1<sup>re</sup> fois en remplissant une déclaration, par méconnaissance ou par erreur. Ce droit à l'erreur est également applicable au cas où vous auriez sollicité le contrôle Urssaf. ■

La réception d'un avis de passage d'un inspecteur de l'Urssaf peut générer un grand nombre d'interrogations. Au-delà des éléments de solution que nous vous présentons ici, n'hésitez pas à contacter votre conseil habituel pour préparer au mieux ce contrôle.

\* Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

### Des nouveautés en matière de prévention du harcèlement

Dans sa volonté de mieux protéger les victimes de harcèlement (moral et sexuel), le législateur vient d'apporter quelques nouveautés qu'il est important de connaître. Lesquelles ?

Au préalable, rappelons que les actes ou les propos qui caractérisent les infractions de harcèlement moral et de harcèlement sexuel supposent, en principe, une répétition. Mais, depuis le 6 août 2018\*, ces infractions peuvent également être constituées lorsque ces propos ou comportements

sont imposés à une même victime par plusieurs personnes qui n'ont pas agi de façon répétée, mais de manière concertée, ou sachant que ces propos ou actes caractérisent une répétition.

En outre, le harcèlement sexuel est désormais constitué par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexiste ou sexuelle portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Notez, par ailleurs, que reste assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, pour soi ou pour un tiers.

### Quels moyens pour prévenir le harcèlement (moral ou sexuel) ?

Au préalable, rappelons qu'en qualité d'employeur, vous devez former vos salariés en vue d'améliorer leur connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement dans l'entreprise.

Vous devez également les informer, par tout moyen, des textes liés au harcèlement moral et

au harcèlement sexuel (textes des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal), qui définissent ces infractions.

Les branches professionnelles devront négocier, au moins une fois tous les 4 ans, sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019, vous devrez également afficher dans les lieux de travail et à la porte des locaux où se fait l'embauche non seulement le texte relatif au harcèlement sexuel (de l'article 222-33 du Code pénal), mais également les actions contentieuses (civiles et pénales) ouvertes à la victime, ainsi que les coordonnées des autorités et des services compétents, qui devraient être déterminés par un décret non encore paru au jour de la rédaction de cet article\*\*.

En outre, le comité social et économique (CSE) de l'entreprise devra désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. ■



Les caractéristiques du harcèlement (moral ou sexuel) ont été actualisées, et les entreprises sont ralliées à la lutte contre ces infractions par de nouvelles obligations.

# CONTRÔLE FISCAL

## Création d'un « droit à la régularisation » des erreurs

À l'issue d'un contrôle fiscal, il n'est pas rare que l'administration mette à la charge du contribuable non seulement un supplément d'impôt, mais aussi des intérêts de retard. Si le montant de ces intérêts est calculé par l'administration suivant un taux déterminé par la loi, il est peut-être possible d'en moduler le montant...

Par principe, l'intérêt de retard, calculé au taux de 0,20 % par mois de retard, est dû à partir du moment où il est établi qu'un impôt ou une taxe a fait l'objet d'une déclaration ou d'un paiement tardif. Son application se justifie par le fait qu'il répare un préjudice financier subi par le Trésor du fait de la perception différée de l'impôt. Appliqué automatiquement, sans avoir à être motivé, l'intérêt de retard n'est pas une sanction au sens juridique du terme.

Si cet intérêt de retard est d'application très large, puisqu'il est susceptible de s'appliquer à tous les impôts, droits, taxes, redevances (impôts directs, taxes sur le chiffre d'affaires, droits d'enregistrement, impôt sur la fortune immobilière, droits de timbre, etc.), le montant réclamé pourra être diminué en cas de régularisation de la situation par le contrevenant. Mais seulement dans certains cas...

### Régulariser une erreur et diminuer le montant de l'intérêt de retard

Depuis le 11 août 2018, la loi Essoc\* prévoit expressément que, dans l'hypothèse d'une erreur commise de bonne foi dans une déclaration fiscale régularisée spontanément (c'est-à-dire hors procédure de contrôle fiscal) par le dépôt d'une déclaration rectificative accompagné du paiement des sommes dues, les intérêts de retard seront réduits de 50 %. Ils seront donc calculés au taux de 0,10 % par mois de retard au lieu de 0,20 %.

Cet abattement pratiqué sur le montant des intérêts de retard dus suppose donc que le contrevenant soit de bonne foi et que le dépôt de la déclaration rectificative soit accompagné du paiement spontané des sommes restant dues. Si la déclaration rectificative est déposée sans paiement, ou si le paiement n'intervient, le cas échéant, qu'après la date limite mentionnée sur l'avis d'imposition, le bénéfice de la réduction du montant des intérêts de retard ne sera conservé que si le comptable public accorde au contrevenant un plan de règlement (un échéancier par exemple).

Attention, cet abattement de 50 % ne s'applique ni



au défaut ou au retard de déclaration, ni au défaut ou au retard de paiement.

Par ailleurs, il est également possible de régulariser une erreur en cours de contrôle fiscal : dans cette hypothèse, les intérêts de retard dus sont réduits à hauteur de 30 % (ils seront donc calculés au taux de 0,14 % par mois de retard au lieu de 0,20 %). Jusqu'à présent, cet abattement de 30 % n'était applicable qu'en matière de vérification de comptabilité et d'examen de comptabilité : il ne profitait donc qu'aux entreprises. Depuis le 11 août 2018, il est également applicable aux avis, aux propositions de rectifications, aux demandes adressées dans le cadre d'un contrôle sur pièces et aux examens de la situation fiscale personnelle : les particuliers peuvent donc en bénéficier au même titre que les entreprises. ■

Entre autres mesures, la loi Essoc est venue établir un « droit à la régularisation » des erreurs commises de bonne foi dans une déclaration fiscale permettant ainsi aux contrevenants, dans certaines hypothèses, de bénéficier d'une diminution du montant des intérêts de retard.

\* Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »)

# CONTRÔLE FISCAL

## Changements d'avis de l'administration : du nouveau !

Une entreprise fait l'objet d'un contrôle fiscal qui, fort heureusement, s'est soldé par une absence de redressement. Et cette absence de redressement fiscal pourra, à l'avenir, vous être très utile. Pourquoi ?

Pour les contrôles qui débiteront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les points qui seront examinés à l'occasion dudit contrôle et qui ne donneront pas lieu à redressement fiscal seront considérés comme tacitement validés, sous réserve du respect de certaines conditions.

### Opposer une absence de redressement fiscal

Pour bénéficier de cette nouvelle garantie, la procédure engagée doit être une vérification de comptabilité, un examen de comptabilité ou un examen contradictoire de situation fiscale personnelle. « La prise de position » résultant de l'absence de redressement ne doit porter que sur les points de contrôle qui ont été vérifiés par l'administration fiscale et qui n'ont donné lieu à aucun redressement. Les points de contrôle en question doivent correspondre à ceux que le vérificateur a inscrits sur la proposition de

rectification comme ne comportant ni erreur, ni inexactitude, ni omission, ni erreur de calcul. En fin, la personne contrôlée doit être de bonne foi et l'administration doit avoir été en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause.

Notez que cette absence de redressement opposable à l'administration n'est pas la seule nouveauté instaurée par la loi pour un État au service d'une société de confiance\*.

Pour se prémunir, ou pour contester un rehaussement d'impôt, il est possible de se prévaloir d'une prise de position formelle adoptée par l'administration fiscale. Cela suppose donc, en principe, que l'administration prenne, expressément, une décision ou donne, là encore expressément, son interprétation d'un texte de loi.

Pour pouvoir invoquer, dans le cadre d'un contrôle, une prise de position formelle de l'administration, et donc bénéficier d'une garantie contre ses changements d'interprétation ou d'avis, il faut que l'interprétation de l'administration ait été rendue avant que le rehaussement contesté n'intervienne. À l'heure actuelle, et par mesure de tolérance, l'administration admet, sous conditions, qu'une prise de position formelle soit sollicitée au cours d'une vérification de comptabilité. Une tolérance qui n'en est plus une.



Désormais, et depuis le 11 août 2018, la possibilité de solliciter une prise de position formelle à l'occasion d'une vérification de comptabilité est inscrite dans la loi. C'est ce que l'on appelle le « rescrit contrôle ».

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, certaines conditions doivent être remplies : la procédure engagée doit être une vérification de comptabilité ou un examen de comptabilité (examen à distance de la comptabilité informatisée) ; la demande doit être formulée par écrit et comporter les coordonnées du contribuable (qui doit être de bonne foi) ; la demande doit être précise et complète, c'est-à-dire qu'elle doit indiquer les points (ne donnant pas lieu à rectification) sur lesquels une prise de position est souhaitée ; et la demande doit porter sur les points examinés au cours du contrôle et doit être adressée avant l'envoi par l'administration de la proposition de rectification. ■

Désormais, vous pourrez vous prévaloir d'une absence de redressement fiscal à la suite d'un contrôle, de telle sorte que l'administration ne pourra pas changer d'avis à l'avenir. Sous conditions toutefois...

\* Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »)

# LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

## QUELLES NOUVEAUTÉS POUR LES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel témoigne de la volonté du législateur d'aider les travailleurs à « faire carrière ». Pour atteindre cet objectif, de nombreuses dispositions sont aménagées, voire réformées. Voici un aperçu (non exhaustif) des principales mesures qu'il est important de connaître à ce sujet et qui auront un impact dans la gestion quotidienne de l'entreprise.

### → Une réforme de la formation professionnelle

#### Compte personnel de formation

Pour rappel, le compte personnel de formation (CPF) est un ensemble de droits attribués à toute personne active destinés à la formation professionnelle. Il doit permettre à son titulaire de financer des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle.

Il est actuellement alimenté en heures mais, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF sera comptabilisé en euros.

L'employeur va précisément alimenter le CPF du salarié, selon un montant annuel qui reste à déterminer et dans la limite d'un plafond (qui sera, lui aussi, précisé ultérieurement).

L'alimentation du compte dépendra de la durée de travail du salarié. Notez que les salariés qui travaillent au moins à mi-temps bénéficieront du même montant annuel qu'un salarié à temps plein. En revanche, l'alimentation du CPF d'un salarié dont la durée de travail serait inférieure à 50% de celle légale ou conventionnelle serait proportionnelle à son temps de travail.

Par ailleurs, l'alimentation du CPF sera majorée, selon des modalités à préciser par décret, pour les travailleurs handicapés bénéficiant de l'obligation d'emploi et pour les travailleurs non qualifiés.

#### Entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, doit bénéficier d'un entretien professionnel périodique. Il a pour but d'analyser ses perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent lui permettre d'atteindre cet objectif.

L'entretien professionnel doit être réalisé tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il prend la forme d'un récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui a notamment pour objectif de vérifier que celui-ci a bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Au cours des entretiens professionnels, vous devez communiquer des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Désormais, vous devrez également communiquer des informations relatives à l'activation, par le salarié, de son CPF, aux abondements que vous êtes susceptible de financer en tant qu'employeur, ainsi que des informations relatives au conseil en

évolution professionnelle.

Comme avant, l'entretien devra toujours être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après certaines absences (notamment à l'issue d'un congé de maternité ou d'un arrêt longue maladie). Mais cet entretien de retour pourra désormais avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant la reprise de poste.

Enfin, désormais, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, avant l'entretien récapitulatif de sa carrière, des précédents entretiens professionnels et d'au moins une formation (autre que des formations d'adaptation au poste de travail), l'employeur devra procéder à un abondement correctif du CPF dans des conditions qui restent encore à définir. Cet abondement supplémentaire ne sera pas pris en compte, pour le calcul du montant des droits inscrits chaque année sur le CPF, ni pour le calcul du plafond du CPF.

#### Apprentissage

L'apprentissage, au même titre que les actions de formation, les bilans de compétences et les actions de VAE, entre dans le champ d'application de la formation professionnelle. De nombreux aménagements sont prévus par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en ce qui concerne la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat d'apprentissage.

Tout d'abord, le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu avec un apprenti âgé de 29 ans révolus au plus. Il n'est plus enregistré par la chambre consulaire dont vous relevez (chambre de métiers, chambre d'agriculture, chambre de commerce et d'industrie), même s'il faut toujours lui en envoyer un exemplaire.

La durée minimale du contrat d'apprentissage est désormais de 6 mois (contre 1 an auparavant), mais sa durée maximale reste fixée à 3 ans. Par principe, la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Mais sous certaines conditions, sa durée peut être réduite.

Si le contrat d'apprentissage peut désormais être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. L'apprenti peut alors, le temps de sa mobilité, ne suivre que la formation théorique ou que la formation en entreprise.

Ensuite, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due (à moins que le contrat ne le prévoie expressément). Passé ce délai de 45 jours, la rupture est possible d'un commun accord formalisé par écrit.

Désormais, l'employeur peut rompre le contrat en cas de force majeure, en cas de faute grave de l'apprenti ou en cas d'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail (et sans

l'obligation, pour l'employeur, de rechercher au préalable des reclassements).

De son côté, l'apprenti peut rompre le contrat sous réserve de respecter un préavis (et des conditions qui seront précisées par un décret à venir). Mais il doit, au préalable, solliciter le médiateur de sa chambre consulaire.

Enfin, reprenez que les aides à l'apprentissage (prime à l'apprentissage des TPE et aide à l'apprentissage des PME, crédit d'impôt apprentissage, prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant résulter de la formation d'un apprenti handicapé) sont supprimées. Il ne reste qu'une aide unique au bénéfice des PME (de moins de 250 salariés) réservée au seul cas où le diplôme préparé équivaut au plus au niveau bac.

#### Financement de la formation professionnelle

L'employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (composée de la taxe d'apprentissage et de contribution à la formation professionnelle), recouvrée par l'Urssaf ou la MSA, selon le cas.

Jusqu'à alors, la taxe d'apprentissage se divisait en 3 fractions. Désormais, elle se divise en 2 : 87 % du produit de la taxe d'apprentissage sont destinés au financement de l'apprentissage et sont reversés à France compétences, et 13 % du produit de la taxe d'apprentissage (se substituant à la fraction « hors quota » de l'ancienne taxe d'apprentissage) sont destinés à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur.

Sachez qu'exceptionnellement, aucune taxe d'apprentissage ne sera due sur les rémunérations versées en 2019.

Une contribution supplémentaire à l'apprentissage reste due par les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage et dont le nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieure à 5 % du total de l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 11 salariés doivent verser une contribution à la formation professionnelle de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution, ainsi que les rémunérations exonérées de taxe sur les salaires (parmi lesquelles, notamment, les rémunérations versées à l'occasion des contrats d'accompagnement, des contrats d'insertion par l'activité, des contrats emploi-jeune, les indemnités servies par les caisses de congés payés, les indemnités journalières versées aux salariés en cas de maladie, etc.).

Quant aux entreprises d'au moins 11 salariés, elles sont redevables d'une contribution à la formation



professionnelle égale à 1 % des rémunérations versées. Les rémunérations exonérées de taxe sur les salaires sont exonérées de cette contribution, comme pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Notez que certains employeurs sont, toutefois, soumis à une contribution à la formation professionnelle à un taux spécifique (ce qui est le cas, par exemple, du secteur du bâtiment).

### → Une réforme de l'assurance chômage

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, peuvent prétendre à l'assurance chômage les personnes aptes au travail et qui recherchent effectivement un emploi. Concrètement, le bénéfice de l'assurance chômage n'est donc plus réservé aux seuls travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat a été rompu conventionnellement. Sont donc notamment visés les salariés démissionnaires qui satisferont à des conditions d'activité antérieure spécifiques, qui poursuivront un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise, et qui auront, préalablement à leur démission, sollicité un conseil en évolution professionnelle et établi avec l'organisme ou l'institution compétents leur projet de reconversion professionnelle.

Par ailleurs, l'assurance chômage est notamment financée par une contribution patronale d'assurance chômage, dont le montant peut-être

désormais minoré ou majoré en fonction d'un certain nombre de critères (comme l'âge du salarié, la nature du contrat, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, etc.).

### → Des mesures pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés

Jusqu'à présent, tout employeur d'au moins 20 salariés était soumis à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Désormais, tous les employeurs, quel que soit l'effectif de leur entreprise, sont concernés par la mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. À ce titre, ils devront déclarer l'effectif total des travailleurs handicapés qu'ils emploient (selon des modalités à définir par décret), via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le taux d'obligation d'emploi des travailleurs souffrant de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif total de l'entreprise d'au moins 20 salariés (un taux qui sera désormais révisé tous les 5 ans).

Dans les entreprises à établissements multiples, alors que l'obligation d'emploi s'appliquait établissement par établissement, elle s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise.

Le respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés passe d'abord par l'emploi direct de salariés handicapés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat. Mais notez que l'accueil

d'un stagiaire en situation de handicap pourra permettre (sous conditions) de vous acquitter de cette obligation.

### → Des mesures de lutte contre le travail illégal

Cette nouvelle loi contient également un certain nombre de dispositions relatives à la lutte contre le travail illégal. À ce titre, elle renforce les sanctions :

- en doublant les peines d'amende ;
- en imposant systématiquement la publication des condamnations pour emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, ou de personnes vulnérables ou dépendantes, ou de travail dissimulé effectué en bande organisée ;
- en étendant la possibilité, pour l'inspecteur du travail, d'ordonner l'arrêt d'activité.

Elle prévoit aussi un élargissement du droit de communication de certains agents de contrôle, dans le cadre de la recherche et de la constatation d'infractions constitutives de travail illégal. Les agents concernés doivent néanmoins être définis par décret.

### → Des mesures concernant les travailleurs indépendants

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les travailleurs indépendants pourront, eux aussi, prétendre à l'assurance chômage sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- avoir effectivement travaillé en tant qu'indépendants au titre de leur dernière année d'activité ;
- remplir des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité qui restent à définir par décret ;
- avoir été à la tête d'une entreprise à l'encontre de laquelle a été prononcé un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou une procédure de redressement judiciaire dont le plan de redressement a été subordonné, par le tribunal, au remplacement du dirigeant.

Le montant de cette allocation est forfaitaire (il doit être défini par un décret).

Ces périodes de chômage indemnisées sont prises en compte dans la durée d'assurance permettant de calculer les droits à retraite du travailleur indépendant.

Enfin, reprenez également qu'en 2019, les travailleurs indépendants devront acquitter leur cotisation à la formation professionnelle pour le financement des droits à formation des années 2019 et 2020. Elle sera payée en 2 versements : en février 2019 pour le premier versement, et en octobre 2019, ou en novembre 2019, selon les travailleurs non salariés concernés, pour le second versement. ■

**Notez qu'il ne s'agit là que des principales mesures de cette loi « Avenir professionnel », car d'autres concernent notamment les travailleurs détachés, l'égalité salariale, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la fin des périodes de professionnalisation, les contrats de professionnalisation, etc. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert-comptable pour tout complément d'information à ce sujet.**

## IMPOSER UN MODE DE PAIEMENT : UNE LIBERTÉ TOTALE ?

Une entreprise peut obliger un client à avoir recours au mode de paiement de son choix (espèces, chèque, carte bancaire, virement, etc.). Mais, parfois, elle ne peut pas imposer un mode de paiement en particulier : dans quelles situations ?

Pour pouvoir imposer un mode de paiement, il faut que l'entreprise ait précisé les modalités de paiement dans ses conditions générales de vente et qu'elle les ait affichées dans ses locaux.

Si les modes de paiement peuvent être déterminés par l'entreprise, il existe néanmoins des situations pour lesquelles la loi impose le recours à une modalité de paiement précise...

### Quand le mode de paiement est imposé par la loi...

La première situation visée par la loi concerne le paiement en espèces : une entreprise est obligée d'accepter un paiement en espèces dès lors qu'il est

inférieur à 1 000 €, notamment si le client est dans la capacité de faire l'appoint. En revanche, elle peut refuser un paiement en espèces, et ce quel qu'en soit le montant, de la part d'un client qui refuse de faire l'appoint (ce sera le cas, par exemple, d'un client qui souhaite payer un achat de 51 € avec un billet de 500 €).

La deuxième hypothèse vise certaines professions qui voient leur mode de paiement encadré par la loi : c'est le cas des chauffeurs de taxi, par exemple, qui sont tenus d'accepter un paiement par carte bancaire et en espèces.

Enfin, troisième hypothèse, la loi impose aux entreprises adhérentes d'un organisme de gestion agréé l'acceptation d'un paiement par carte bancaire et par chèque (elle doit même expressément indiquer que, membre d'un organisme de gestion agréé, elle est habilitée à recevoir des paiements par chèque et carte bancaire).

Il faut, par ailleurs, souligner qu'une loi du 5 août 2018\* a consacré la pratique du « cashback », qui permettra



à un commerçant de rendre de la monnaie à un client qui a payé ses achats par carte bancaire, et uniquement par CB (un décret doit préciser les modalités et montants maximum autorisés). Par exemple, un client qui achète pour 15 € de produits pourra, à l'avenir, payer 20 € par carte bancaire pour que le commerçant lui redonne 5 € en espèces.

Recourir au cashback n'est toutefois possible que si le commerçant est volontaire (rien ne l'y oblige), lui-même ne pouvant, s'il y a recours, ni le proposer ni l'imposer à son client. C'est, en effet, au client, nécessairement un particulier, de demander le bénéfice du cashback avant d'avoir payé. ■

Le montant minimal de l'achat effectué par un client pour lequel ce dernier pourra réclamer un cashback sera précisé dans un décret non encore publié. Ce même décret précisera également le montant maximal en espèces pouvant être rendu au client.

\*Loi n° 2018-700 du 3 août 2018 ratifiant l'ordonnance n°2017-1252 du 9 août 2017 portant transposition de la directive 2015/2366 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015 concernant les services de paiement dans le marché intérieur

## RELATION ENTREPRISE/DGCCRF

### L'essor des « rescrits commerciaux »

L'application des normes juridiques n'est pas toujours nécessairement évidente. Pour se rassurer, il existe une procédure, appelée « rescrit », qui permet aux dirigeants d'une entreprise de questionner l'administration pour éviter toutes mauvaises surprises...

À l'instar de ce qui existe déjà en matière fiscale et sociale, il est possible d'interroger la Direction générale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) en matière commerciale, ou plus exactement dans le domaine de la réglementation des prix.

Et ces possibilités viennent d'être récemment élargies...

### DEUX NOUVEAUX « RESCRITS COMMERCIAUX » VIENNENT D'ÊTRE CRÉÉS !

Pour mémoire, tout vendeur de produit ou tout prestataire de services doit, quelle que soit son activité, informer son client sur les prix et les

conditions particulières de la vente de ses produits et/ou de l'exécution de ses services. Cette information est transmise par voie de marquage, d'étiquetage, d'affichage ou par tout autre procédé approprié. Le non-respect de cette réglementation est sanctionné par une amende d'un montant maximal de 3 000 € (15 000 € pour une société).

Pour éviter d'être sanctionné, un dirigeant peut demander à la DGCCRF, depuis le 1er octobre 2017, si l'information préalable sur les prix et les conditions de vente qu'il pratique sont conformes à la réglementation. Pour cela, il doit télécharger un formulaire sur le site [www.economie.gouv.fr/dgccrf](http://www.economie.gouv.fr/dgccrf) et sur le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et l'envoyer à la DGCCRF, accompagné de tout document utile, notamment des photos, permettant à cette administration de prendre formellement position sur la situation de son entreprise. La DGCCRF a alors 2 mois pour répondre. En cas de silence de sa part à l'issue du délai de 2 mois, la demande est considérée comme rejetée tacitement. En cas de rejet (exprès ou tacite), il est vivement conseillé à l'entreprise de modifier ses procédures, afin d'éviter toute sanction pécuniaire.



Toujours dans un souci de sécuriser les procédures mises en place par les entreprises, la loi pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »), publiée le 11 août 2018\*, a créé 2 nouveaux types de rescrit commercial (dont les modalités d'application doivent encore être précisées dans un décret non encore publié) :

- l'un permet au dirigeant de demander à la DGCCRF de prendre formellement position sur la conformité des modalités de computation des délais de paiement qu'il envisage de mettre en place ;
- l'autre permet au dirigeant de demander à la DGCCRF de prendre formellement position sur la conformité du contrat de garantie commerciale que l'entreprise envisage de mettre en place. ■

Deux nouveaux rescrits commerciaux ont été créés pour permettre à l'entreprise de s'assurer que les procédures mises en place en interne sont conformes à la réglementation : l'un à propos du respect des modalités de computation des délais de paiement, l'autre à propos de la conformité du contrat de garantie commerciale.

\*Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »)

# RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS

## Le « droit à l'erreur » (enfin) consacré !

Comme chaque année, la fin de l'été est synonyme de nouveautés législatives, parmi lesquelles le « droit à l'erreur » et son pendant, le « droit au contrôle », consacrés par la loi pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »). De quoi s'agit-il ?

Dorénavant, pour les contrôles fiscaux ou sociaux (Urssaf, inspection du travail, etc.) engagés à compter du 11 août 2018\*, il est admis qu'un particulier ou une entreprise qui se trompe pour la 1<sup>re</sup> fois en remplissant une déclaration d'impôt ou une déclaration sociale, soit parce qu'il a méconnu une règle applicable à sa situation, soit parce qu'il a commis une simple erreur matérielle (par exemple en se trompant dans les cases à cocher), ne soit pas pécuniairement sanctionné.

### Le droit à l'erreur ou l'absence de sanctions pécuniaires

Cette absence de sanction pécuniaire suppose toutefois que la personne régularise sa situation, donc qu'elle corrige son erreur, soit spontanément,

soit après avoir été invitée à le faire par l'administration et dans le délai qui lui a été imparti. Mais attention : l'absence de sanction pécuniaire n'implique pas systématiquement l'absence de majoration ou d'intérêts de retard...

Ce « droit à l'erreur » ne concerne que les personnes qui commettent une erreur de bonne foi : si la personne est de mauvaise foi, ou si elle a délibérément tenté de commettre une fraude, les sanctions pécuniaires pourront toujours être prononcées, et ce sans même que le contrevenant n'ait été invité à régulariser sa situation.

De même, il ne s'applique qu'en cas d'erreur commise sur une déclaration : ne seront donc concernés par l'absence de sanctions pécuniaires ni les défauts ou retards de déclaration, ni les défauts ou retards de paiement. En cas de contestation, il appartiendra à l'administration de prouver que le contrevenant est effectivement de mauvaise foi.

Enfin, il sera impossible de se prévaloir du droit à l'erreur pour certaines sanctions, et notamment pour celles requises dans le cadre de la mise en œuvre du droit de l'Union européenne, ou pour

celles prononcées par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle.

Outre le droit à l'erreur, la loi Essoc vient mettre en place un « droit au contrôle » : à compter du 11 août 2018, toute personne (particulier ou entreprise) peut demander à faire l'objet d'un contrôle fiscal, d'un contrôle diligent par l'inspection du travail ou d'un contrôle portant sur ses déclarations de cotisations sociales.

L'administration devra traiter cette demande dans un délai raisonnable, sauf en cas de mauvaise foi du demandeur, demande abusive ou demande ayant manifestement pour effet de compromettre le bon fonctionnement du service ou de mettre l'administration dans l'impossibilité matérielle de mener à bien son programme de contrôle.

La décision prise par elle dans le cadre de la demande de contrôle lui sera opposable : elle ne pourra donc pas revenir sur la décision prise dans le cadre de la demande de contrôle, sauf à ce qu'un changement de circonstances ait affecté sa validité ou à ce qu'elle procède à un contrôle donnant lieu à de nouvelles conclusions. ■

Parmi les nouveautés de l'été 2018, la création d'un « droit à l'erreur », applicable dans les relations avec l'administration fiscale et les administrations sociales, permettant aux contribuables, sous conditions, d'échapper aux sanctions pécuniaires en cas de 1<sup>re</sup> erreur commise sur une déclaration.

\*Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Essoc »)

## INDICATEURS

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

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Mai 2018	103,36	+ 0,4 %	+ 2,0 %
Juin 2018	103,36	+ 0,0 %	+ 2,0 %
Juillet 2018	103,28	- 0,1 %	+ 2,3 %
Août 2018	103,78	+ 0,5 %	+ 2,3 %

### INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 <sup>e</sup> trimestre 2018	1699	+ 2,10 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	1671	+ 1,27 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2017	1667	+ 1,34 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2017	1670	+ 1,64 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2017	1664	+ 2,59 %

### INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 <sup>e</sup> trimestre 2018	112,59	+ 2,35 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	111,87	+ 2,20 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2017	111,33	+ 2,22 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2017	110,78	+ 2,04 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2017	110,00	+ 1,48 %

### INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 <sup>e</sup> trimestre 2018	112,01	+ 1,93 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	111,45	+ 1,86 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2017	110,88	+ 1,78 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2017	110,36	+ 1,54 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2017	109,89	+ 1,37 %

### PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018

#### 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
31 mars 2017	1,60 %
30 avril 2018	1,58 %
31 mai 2018	1,57 %
30 juin 2018	1,56 %
31 juillet 2018	1,55 %
31 août 2018	1,55 %
30 septembre 2018	1,53 %
31 octobre 2018	1,52 %
30 novembre 2018	1,51 %

### INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 <sup>e</sup> trimestre 2018	127,77	+ 1,25 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	127,22	+ 1,05 %
4 <sup>e</sup> trimestre 2017	126,82	+ 1,05 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2017	126,46	+ 0,90 %

### Taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP)

ANNEE	TAUX
1 <sup>er</sup> semestre 2018	1,04 %
2 <sup>e</sup> semestre 2017	0,95 %
1 <sup>er</sup> semestre 2016	1,15 %
2 <sup>e</sup> semestre 2016	0,63 %

### MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1<sup>ER</sup> 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 2<sup>ND</sup> SEMESTRE 2018

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,60 %
Pour tous les autres cas	0,88 %

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

Période	Index
Juin 2018	109,0
Mai 2018	109,0
Avril 2018	108,7
Mars 2018	108,5
Février 2018	108,3
Janvier 2018	108,0
Décembre 2017	107,4
Novembre 2017	107,2

# QUESTIONS/RÉPONSES



**Une association organise une foire aux vins. Pour accéder à cette foire, les visiteurs paient un droit d'entrée d'un montant de 13 € leur donnant droit à 1 verre de vin et à 10 tickets de dégustation à valoir sur les stands des exposants. Quel taux de TVA doit-elle appliquer sur le prix du droit d'entrée : 20 % ou 10 % ?**

La plupart du temps, les associations sont des organismes à but non lucratif, ce qui leur permet d'échapper aux impôts commerciaux (IS, TVA et CET), à condition toutefois de remplir les critères de non-lucrativité qui sont au nombre de 3 : avoir une gestion désintéressée, ne pas concurrencer les entreprises du secteur marchand, et ne pas entretenir de liens privilégiés avec les entreprises.

Mais il peut arriver qu'en raison de leur activité, les associations s'apparentent à de véritables entreprises. On parle alors « d'associations

fiscalisées » qui, en tant que telles, sont soumises aux impôts commerciaux, y compris à la TVA. Tel est le cas dans cette affaire.

Pour en revenir au taux de TVA applicable, les droits d'accès aux foires, salons et expositions autorisés sont en principe taxés au taux intermédiaire, soit 10 %. Mais lorsque le droit d'entrée ne constitue pas uniquement un droit d'accès, ce qui est le cas ici, il faut regarder à quoi il correspond pour déterminer le taux de TVA applicable.

Dans le cas de cette foire aux vins, le droit d'entrée correspond aussi au prix d'un droit de consommation d'alcool. En conséquence, il faudra faire application du taux normal de TVA, soit 20 %.

**Aux termes de mon contrat de bail, et parce que j'ai définitivement quitté le local commercial que je louais, je réclame la restitution du dépôt de garantie, versé lors de la signature du bail commercial à mon bailleur.**

**Celui-ci refuse, expliquant que je dois faire cette demande auprès de l'ancien propriétaire du local vendu au cours du bail, avec qui j'avais à l'époque signé le bail. A-t-il raison ?**

Par principe, en cas de vente de locaux donnés à bail commercial, la restitution du dépôt de garantie incombe au bailleur originaire et ne se transmet pas à l'acquéreur des locaux en cas de revente des murs.

Pour que l'obligation de restitution du dépôt de garantie soit transférée à l'acquéreur des locaux

donnés à bail commercial, il faut que ce transfert soit expressément mentionné dans l'acte de vente. Mais ce n'est pas suffisant : il faut également que le locataire soit présent à l'acte pour que la clause lui soit opposable.

Si ce n'est pas le cas, c'est donc bien à l'ancien bailleur de restituer le dépôt de garantie.

**Dirigeant d'entreprise, j'ai reçu une amende pour excès de vitesse, impliquant un retrait de points, commis avec le véhicule de l'entreprise. Étant moi-même l'auteur de cet excès de vitesse, je m'en suis immédiatement acquitté via Internet. Je viens de recevoir une nouvelle amende pour ne pas avoir dénoncé la personne qui conduisait le véhicule.**

**Puis-je contester cette nouvelle amende ?**

Certaines infractions routières entraînent la responsabilité pécuniaire du titulaire de la carte grise. Dans ces cas (notamment le stationnement, les excès de vitesses, l'acquiescement des péages, etc.), l'amende lui est adressée. Le titulaire de la carte grise peut alors dénoncer le conducteur pour ne pas être redevable de l'amende.

Concernant les infractions routières constatées par radar automatique, la personne morale (l'entreprise) titulaire de la carte grise est obligée de dénoncer le conducteur (personne physique), au risque de payer une amende forfaitaire pouvant aller jusqu'à 750 €.

Cette amende fait donc suite à votre non-dénonciation et ne peut, a priori, pas être contestée sur ce point. ■

## BON À SAVOIR !

### PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : ET SI L'ENTREPRISE A DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES ?

**Avec la mise en place du prélèvement à la source (PAS), l'entreprise va devenir le collecteur de l'impôt sur le revenu pour le compte de l'administration fiscale. Que se passe-t-il dans l'hypothèse où l'entreprise, à la suite d'importantes difficultés financières, fait l'objet d'une procédure collective ? Une réponse vient d'être apportée à ce sujet...**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'entreprise sera seule responsable de la collecte et du reversement de la retenue à la source pour le compte de ses salariés. Deux situations peuvent alors se présenter :

- soit l'employeur prélève la retenue à la source sur le salaire de ses collaborateurs : ces derniers seront considérés comme ayant payé leur impôt sur le revenu, et ce même si l'employeur ne reverse pas la somme correspondante à l'administration fiscale.
- soit l'employeur ne prélève pas la retenue à la source sur le salaire de ses collaborateurs, ces derniers restent de fait redevables de l'impôt sur le revenu.

En cas de retard, d'insuffisance ou de défaut de reversement, l'entreprise s'exposera à des majorations et amendes dont le taux varie de 5 % à 80 %.

Il est important de rappeler que si l'entreprise est dorénavant en charge de la collecte de l'impôt, elle ne sera pas pour autant au courant de la situation fiscale de ses salariés, ces informations étant détenues uniquement par l'administration fiscale. Il ne sera communiqué à l'employeur que le taux du prélèvement à la source qu'il devra appliquer aux salaires versés à ses

collaborateurs.

À l'occasion d'un échange avec le Gouvernement\*, la question s'est posée de savoir ce qui se passera si l'entreprise, collectrice de l'impôt pour le compte de l'administration, est amenée à rencontrer des difficultés financières.

La réponse est claire : les règles demeurent inchangées. L'entreprise, même si elle fait l'objet d'une procédure de sauvegarde de justice, de redressement ou de liquidation judiciaire, reste seule responsable de la collecte et du reversement de la retenue à la source.

Le Gouvernement apporte toutefois une précision importante dans cette hypothèse. Au même titre qu'elle assure le paiement des salaires aux collaborateurs des entreprises en difficultés, il reviendra à l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) de garantir le versement du salaire, incluant le montant de la retenue à la source.

Pour mémoire, l'AGS est amenée à intervenir à partir du moment où une entreprise, qui est placée en procédure collective (sauvegarde de justice, redressement ou liquidation judiciaire), n'a pas les fonds nécessaires pour payer les salaires de ses collaborateurs, et plus généralement, pour assurer le paiement de toutes les sommes qui sont dues en exécution du contrat de travail.

Elle a pour mission de consentir des avances de fonds au profit des salariés, dans les limites d'un plafond qui varie pour chacun d'eux, selon l'ancienneté du contrat de travail appréciée au jour de l'ouverture de la procédure collective. ■

## BRÈVES

### RÉVISION DES VALEURS LOCATIVES : PAS POUR LES LOCAUX D'HABITATION D'HABITATION !

Une première révision des valeurs locatives, servant de base de calcul pour les impôts fonciers, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, a concerné les locaux professionnels, les locaux commerciaux, les locaux affectés à une activité professionnelle non commerciale (par exemple un cabinet médical).

La révision des valeurs locatives des locaux d'habitation, quant à elle, a

fait l'objet d'une expérimentation qui s'est révélée peu concluante : le Gouvernement, à l'occasion d'une question qui lui était posée à l'Assemblée nationale, a conclu que la généralisation de cette réforme serait trop lourde à gérer pour l'État. Il n'y aura donc pas de révision des valeurs locatives des locaux d'habitation. ■

\* Réponse ministérielle Degois du 10 juillet 2018, Assemblée nationale, n°7271

### LES POUVOIRS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Le directeur de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte) peut, en l'absence de poursuites pénales, prononcer des amendes administratives lorsque l'inspecteur du travail a constaté des manquements aux règles relatives, notamment, aux durées maximales du travail, au repos, au salaire

minimum, etc.

Désormais, et depuis le 12 août 2018, il peut aussi choisir d'adresser un simple avertissement à l'entreprise, à charge pour elle de se conformer à la réglementation. ■

**FIDSUD CDBA**  
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

