



ACTU SOCIALE

COTISATIONS SOCIALES

Du nouveau pour le forfait social

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

BAIL

Location immobilière : un nouvel Elan ?
...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔTS LOCAUX

Du nouveau pour les bâtiments industriels...

...Page 3

LOIS DE FINANCES

Ce qui vous attend en 2019

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Du nouveau pour le forfait social Le temps partiel thérapeutique : pour qui ? pour quoi ?
ACTU FISCALE page 3	Remboursement des réductions et crédits d'impôt : quand ? Du nouveau pour les bâtiments industriels
LE DOSSIER pages 4 et 5	Lois de finances Ce qui vous attend en 2019...
ACTU JURIDIQUE page 6	La lutte contre l'absentéisme en question Location immobilière : un nouvel Elan ?
PATRIMOINE page 7	Du nouveau pour certains crédits et réductions d'impôt
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Chômage du dirigeant : des nouveautés en 2019
BRÈVES page 8	Apprentissage Financement de la formation professionnelle

ÉDITO

Comme tous les ans, ce début d'année est marqué par de nouvelles mesures fiscales et sociales, issues non seulement de la loi de finances pour 2019 et de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, mais aussi des mesures d'urgence économiques et sociales, adoptées à la toute fin de l'année 2018, et qui impactent directement les obligations juridiques des entreprises, ainsi que la situation fiscale et sociale des dirigeants et des travailleurs indépendants.

Citons notamment, l'aménagement du dispositif du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, la prolongation et les aménagements de plusieurs réductions et crédits d'impôt, les nouveautés entourant la gestion du congé maternité, du congé paternité et la gestion des arrêts maladies des travailleurs indépendants, la modification des modalités de déclaration et de paiement des cotisations sociales, etc.

Quant aux entreprises, plusieurs mesures sont à noter : prorogation du suramortissement pour les camions et

créations de trois nouveaux dispositifs de déduction exceptionnelle, mise en place d'un nouveau plafond dans le cadre de la réduction d'impôt mécénat, fin de la limitation de la déductibilité de salaires du conjoint de l'exploitant, possibilité de renoncer à l'option pour l'impôt sur les sociétés, mise en place d'une prime exceptionnelle de fin d'année, réduction de certaines cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires, etc.

Voici quelques exemples des nouvelles dispositions qui sont détaillées dans le dossier de ce nouveau numéro de votre magazine trimestriel que nous avons le plaisir de vous adresser.

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles et vous conseiller dans l'application de ces nouvelles mesures tout au long de cette nouvelle année 2019 pour laquelle nous vous présentons nos meilleurs vœux de santé et de prospérité.

Le Mag FIDSUD CDBA

Illustrateur : Afif Khaled. Crédit photos : Istock.
Dépôt légal : à parution. Imprimeur : Goubault Imprimeur - La Chapelle-sur-Erdre
Photos non contractuelles - Toute reproduction interdite.



COTISATIONS SOCIALES

Du nouveau pour le forfait social !

Par principe, les rémunérations et avantages consentis à vos salariés sont soumis à cotisations sociales. Parmi les sommes, par exception exonérées de cotisations sociales, certaines seront soumises à une contribution appelée « forfait social », qui vient de faire l'objet d'aménagements...

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur en principe prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale, mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).

Il existe, là encore, des exceptions : certaines sommes qui ne remplissent pas nécessairement ces deux conditions (exonérées de cotisations sociales et soumises à la CSG) seront assujetties au forfait social. De même, certaines sommes s'en libéreront alors qu'elles seront soumises à CSG.

Le taux normal du forfait social est fixé à 20 %. Cependant, il existe plusieurs taux réduits fixés à 8 % et 16 % et, depuis le 1^{er} janvier 2019, à 10 %.

Quelles nouveautés pour le forfait social ?

Tout d'abord, depuis le 1^{er} janvier 2019, les indemnités perçues dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord de mobilité ou d'une rupture conventionnelle collective sont exonérées du forfait social au même titre que les indemnités de licenciement*.

Ensuite, le forfait social est, depuis le 1^{er} janvier 2019, aménagé sur les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation, par principe soumises au taux normal de 20 %.

Par exception, ces sommes étaient soumises à un taux réduit, fixé à 8 %, pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place volontairement la participation aux résultats et/ou l'intéressement, ou celles d'au moins 50 salariés qui concluaient pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement.

Désormais, si les entreprises de moins de 50 salariés choisissent de verser de la participation ou de l'intéressement à leurs salariés, les sommes versées à ce titre sont exonérées de forfait social, quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies (PEE, PEL, Perco, Perco-).



Quant aux entreprises d'au moins 50 salariés, mais de moins de 250 salariés, elles sont désormais exonérées de forfait social sur l'intéressement, peu importe qu'il ne s'agisse pas de leur premier accord d'intéressement. Quant au forfait social applicable à la participation, le taux réduit prévu au bénéfice des entreprises qui concluent pour la 1^{er} fois un accord de participation, ou qui n'ont pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet de ce nouvel accord, est supprimé. Le taux normal leur sera donc appliqué.

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2019, un forfait social au taux de 10 % s'applique aux sommes versées par l'entreprise afin d'abonder la contribution d'un bénéficiaire sur son PEE destinée à l'acquisition d'actions (ou de certificats d'investissement) émis par l'entreprise (ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation).

Le forfait social est une contribution sociale due par l'employeur sur certaines sommes versées à ses salariés, en principe exonérées de cotisations sociales. Un nouveau taux est créé et de nouvelles dérogations s'appliquent désormais...

* Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019, article 16

MALADIE

Le temps partiel thérapeutique : pour qui, pour quoi ?

Le médecin d'un salarié peut, pour des raisons thérapeutiques, lui proposer de reprendre le travail à temps partiel. Si le médecin conseil de la CPAM ne s'y oppose pas, le salarié peut percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale pour la fraction réduite de son temps de travail. Sous quelles conditions ?

Jusqu'alors, le temps partiel thérapeutique pouvait être proposé à un salarié en arrêt de travail par son médecin, si la reprise du travail et si le travail

effectué étaient reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé.

Pendant cette période, le salarié percevait une rémunération, versée par l'employeur, pour le temps de travail effectivement accompli, éventuellement complétée par des indemnités journalières de Sécurité sociale lorsque le temps partiel thérapeutique faisait immédiatement suite à un arrêt de travail lui-même indemnisé.

La reprise d'activité en temps partiel thérapeutique marquait la fin de la suspension du contrat de travail.

Le salarié devait donc reprendre son activité (dans la limite du temps partiel prévu). En contrepartie, son employeur devait lui verser la rémunération correspondante.

Le 1^{er} janvier 2019 marque un changement...

La loi prévoit désormais* que l'indemnité journalière de Sécurité sociale est servie, en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, lorsque le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré.

Concrètement, le temps partiel thérapeutique peut désormais être prescrit en l'absence d'arrêt maladie.

S'agissant d'un temps partiel, et comme auparavant, il est recommandé d'en prévoir les modalités par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les modalités de calcul de l'indemnité journalière de Sécurité sociale versée en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ainsi que la durée de son versement seront déterminées par un décret à venir.

Comme auparavant, vous devrez rémunérer le salarié pour le temps de travail effectivement accompli et, par conséquent, déclarer et payer les cotisations sociales y afférant.

Si vous faites face à cette situation, n'hésitez pas à vous rapprocher du médecin du travail, même s'il n'existe aucune obligation dans ce cas, afin de protéger la santé de votre salarié et de prévenir sa sécurité.



Le temps partiel thérapeutique consiste en l'exercice d'une activité professionnelle à des fins thérapeutiques. Il est prescrit par le médecin traitant du salarié et permet à ce dernier de percevoir une rémunération complétée par des indemnités journalières de Sécurité sociale.

* Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019, article 50

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Remboursement des réductions et crédits d'impôt : quand ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'impôt sur le revenu est prélevé « à la source » sous forme d'une retenue à la source ou d'un acompte. Et avec la mise en place de ce nouveau mode de paiement de l'impôt, se pose la question de la prise en compte des réductions et crédits d'impôt...

La mise en place du prélèvement à la source à compter du 1^{er} janvier 2019 conduirait, en l'état, à un cumul d'imposition en 2019, à savoir :

- l'imposition des revenus perçus en 2019 via le prélèvement à la source ;
- et l'imposition des revenus perçus en 2018, déclarés et imposés en 2019 selon les règles actuellement en vigueur.

Il a donc été prévu un dispositif qui permet d'éviter cette double imposition en neutralisant l'imposition des revenus « non exceptionnels » perçus en 2018 : il s'agit du crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR).

Mais qu'en est-il des réductions et crédits d'impôt au titre de l'année 2018 ?

Le point sur les réductions et crédits d'impôt 2018

La réponse à cette question est simple : le bénéfice des réductions et des crédits d'impôt acquis au titre de 2018 est maintenu. Il est effectivement prévu que l'effet des réductions et crédits d'impôt afférents à l'année 2018 soit préservé, le CIMR s'imputant sur l'impôt sur le revenu dû au titre de 2018 après imputation des crédits et réductions d'impôt, ainsi que de tous les prélèvements non libératoires (l'excédent éventuel de CIMR étant restituable).

Et il est, en outre, prévu le versement anticipé d'un acompte égal à 60 % du crédit ou de la réduction d'impôt payé en 2018 au titre des dépenses engagées en 2017, au plus tard le 1^{er} mars 2019 (ce versement étant toutefois prévu dès la mi-janvier 2019).

Mais cette avance ne concerne que les réductions d'impôt en faveur des investissements locatifs (Censi-Bouvard, Scellier, Duflot, Pinel, investissements Outre-mer), la réduction d'impôt EHPAD (dépenses d'hébergement en établissements pour personnes âgées dépendantes), la réduction d'impôt en faveur des dons, le crédit d'impôt au titre des cotisations syndicales et les crédits d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile et pour frais de garde de jeunes enfants.

Le solde devrait être versé à partir du mois de juillet 2019 après la déclaration de revenus permettant de déclarer le montant des dépenses effectuées en 2018 ouvrant droit aux crédits et/ou réductions d'impôt.

Les autres crédits et/ou réductions d'impôt, comme le crédit d'impôt transition énergétique (CITE) ou la réduction d'impôt liée à la souscription au capital d'une PME, par exemple, ne sont pas concernés par le versement de cet acompte et seront remboursés à l'été 2019.



Il est prévu le versement anticipé d'un acompte, égal à 60 % du montant de la réduction ou du crédit d'impôt obtenu en 2018, sur la base des dépenses 2017 ; mais cette avance ne concerne que certains avantages fiscaux.

IMPÔTS LOCAUX

Du nouveau pour les bâtiments industriels !

Les modalités de calcul de la valeur locative qui sert de base aux impôts locaux, tels que la taxe foncière et la cotisation foncière des entreprises, diffèrent selon que le bâtiment est un local professionnel ou industriel. Et la distinction n'est pas toujours aisée. Une difficulté sur laquelle revient la loi de Finances pour 2019*...

La valeur locative d'un local commercial ou d'un local professionnel est déterminée, depuis 2017, selon une « méthode tarifaire » dépendante du marché locatif, alors que les bâtiments industriels sont évalués selon une « méthode comptable », basée sur le prix de revient des immobilisations, cette méthode s'appliquant toutefois aux bâtiments et terrains industriels inscrits à l'actif du bilan de leur propriétaire ou de leur exploitant, ou d'une société qui a pour activité principale la location de ces biens.

Mais, en pratique, la distinction entre les différentes catégories de bâtiments est parfois source de contentieux. D'où la nouvelle définition retenue par la loi de Finances pour 2019 pour caractériser ce qu'est un bâtiment industriel.

Une nouvelle définition pour les bâtiments industriels

La loi de Finances pour 2019 confirme, en effet, les dernières décisions des juges et vient définir ce qu'est un bâtiment industriel, à savoir :

« Revêtent un caractère industriel les bâtiments et terrains servant à l'exercice d'une activité de fabrication ou de transformation de biens corporels mobiliers qui nécessite d'importants moyens techniques.

Revêtent également un caractère industriel les bâtiments et terrains servant à l'exercice d'activités autres que celles visées au premier alinéa qui nécessitent d'importants moyens techniques lorsque le rôle des installations techniques, matériels et outillages mis en œuvre est prépondérant. »

Cette définition s'applique à compter des impositions dues au titre de 2019.

De plus, à compter du 1^{er} janvier 2020, ne seront plus considérés comme des bâtiments



industriels les bâtiments et terrains qui disposent d'installations techniques, matériels et outillages présents dans le local d'une valeur inférieure à 500 000 €, et ce quelle que soit la nature de l'activité exercée. Ce bâtiment devra donc être évalué, pour le calcul de la taxe foncière et de la cotisation foncière des entreprises, comme un local professionnel.

Cette nouveauté ne fait pas obstacle à l'application des règles d'évaluation propres aux artisans : depuis le 1^{er} janvier 2019, il est expressément prévu que les locaux artisanaux ne sont pas assimilables à des bâtiments industriels. Donc, la valeur locative des locaux appartenant aux entreprises artisanales inscrites au Répertoire des métiers ne doit pas être déterminée selon la méthode comptable, mais selon la méthode utilisée pour déterminer la valeur locative des locaux professionnels.

Pour déterminer à quel type de bâtiment la méthode comptable retenue pour le calcul des impôts locaux doit s'appliquer, la loi de Finances pour 2019 définit précisément ce qu'est un bâtiment industriel.

* Loi de finances pour 2019 du 28 décembre 2018, n° 2018-1317, article 156

LOIS DE FINANCES

CE QUI VOUS ATTEND EN 2019...

Comme chaque année, une série de nouvelles mesures fiscales et sociales vont impacter la gestion des entreprises, ainsi que la situation personnelle des dirigeants et des travailleurs indépendants, mesures notamment prises dans le cadre des dernières lois publiées fin décembre 2018. Voici un (rapide) panorama des principales nouveautés applicables en 2019...

Du côté des entreprises...

• Détermination du bénéfice imposable et calcul de l'impôt

Frais de personnel

Pour la détermination des bénéfices imposables (industriels et commerciaux et non commerciaux), qu'il s'agisse d'une entreprise individuelle ou d'une société relevant de l'impôt sur le revenu, le salaire du conjoint de l'exploitant ou de l'associé qui participe effectivement à l'exploitation est normalement déductible.

Mais alors que cette déduction était limitée à 17 500 € si l'entreprise n'avait pas adhéré à un organisme de gestion agréé et que les époux étaient mariés sous un régime de communauté ou de participation aux acquêts, cette limitation est supprimée à compter des exercices clos en 2018, à condition, bien sûr, que le conjoint participe effectivement à l'exploitation.

Investissement

Le dispositif du suramortissement (qui permet de déduire l'équivalent de 140 % d'un investissement éligible) applicable aux camions dont le poids total en charge (PTAC) est supérieur ou égal à 3,5 tonnes et qui utilisent certains carburants est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021. Il est également aménagé pour les camions dont le PTAC est supérieur ou égal à 2,6 tonnes et son taux varie désormais selon la date d'acquisition du camion et selon son PTAC (de 20 % à 60 % selon les cas).

Par ailleurs, trois nouveaux dispositifs de suramortissement sont créés et concernent les équipements robotiques et de transition numérique, les biens d'équipement de réfrigération et de traitement de l'air utilisant des fluides réfrigérants à faible pouvoir de réchauffement planétaire et les navires de transport.

Réductions d'impôt

S'agissant du mécénat, il faut noter de nouvelles modalités de calcul : il faut rappeler que les dons ouvrent droit à une réduction d'impôt sur les bénéfices de 60 %, les versements étant retenus dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires hors taxes. Désormais, un plafond de versement alternatif, fixé à 10 000 €, peut s'appliquer lorsque le plafond de 5 % conduit à retenir un montant inférieur à 10 000 €.

S'agissant de la réduction d'impôt sur les sociétés dite « réduction vélo », elle est étendue aux dépenses de location de flotte de vélos engagées à compter du 1^{er} janvier 2019 (pour autant que le contrat de location prévoit une durée minimale de 3 ans) et cessera de s'appliquer au 31 décembre 2021.

Impôt sur les sociétés

Certaines sociétés relevant de l'impôt sur le revenu, comme les SNC, les sociétés civiles, les EURL, etc., peuvent opter pour leur assujettissement à l'IS.

Alors que cette option était irrévocable, une renonciation est désormais possible, pour autant qu'elle soit exercée avant la fin du mois qui précède la date limite de paiement du 1^{er} acompte d'IS du 5^e exercice qui suit celui au cours duquel la société a opté pour l'IS. Passé ce délai, l'option devient irrévocable ; et si la société renonce à l'IS, cette renonciation est définitive. Ce mécanisme de renonciation profite aussi, le cas échéant, aux EURL.

Autres mesures

Il faut également souligner :

- une refonte du régime d'imposition des brevets et des droits de la propriété industrielle ;
- un aménagement du régime de l'intégration fiscale ;
- une refonte du dispositif de limitation de la déduction des charges financières (qui intéresse principalement les grandes entreprises).

• Gestion de l'entreprise

Plusieurs mesures sont de nature à intéresser les véhicules, et notamment les suivantes :

- tout d'abord, pour l'imposition des revenus 2018, le barème kilométrique, qui sert à calculer le montant des frais de véhicules, devra tenir compte d'un 3^e critère, en plus de ceux tenant au nombre de chevaux fiscaux (dans la limite de 7 CV) et au kilométrage parcouru : il s'agit du type de motorisation du véhicule (électrique, thermique ou hybride) ;
- ensuite, le malus automobile va désormais s'appliquer aux véhicules (mis en circulation à compter du 1^{er} janvier 2019) qui rejettent au moins 117 grammes de Co2/km et le barème applicable est modifié ;
- enfin, s'agissant de la taxe sur les véhicules de sociétés, il est prévu que les pick-up disposant d'au moins 5 places assises soient assimilés à des véhicules de tourisme, et donc soumis à cette taxe.

Par ailleurs, il faut rappeler qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, dans le cadre des marchés publics, la facturation dématérialisée est désormais obligatoire via Chorus Pro pour les petites et moyennes entreprises (de 10 à 250 salariés).

• Gestion des ressources humaines

Cotisations sociales

Plusieurs mesures sont à noter, et principalement :

- la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse et veuvage sur les heures supplémentaires et heures complémentaires dès le 1^{er} janvier 2019 ;
- l'exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires ou complémentaires, dans la limite d'un plafond fixé à 5 000 € par an ;

- pour pallier la suppression du CICE et du CITS, l'application, dès le 1^{er} janvier 2019, d'une réduction de la cotisation patronale maladie sur les salaires qui n'excèdent pas 2,5 Smic et d'un renforcement de l'allègement général de cotisations sociales sur les bas salaires (encore parfois appelé « réduction Fillon ») qui sera étendu, dès le 1^{er} janvier 2019, aux cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoire et, dès le 1^{er} octobre 2019, aux cotisations patronales d'assurance chômage ;

- l'aménagement du forfait social.

Il faut, par ailleurs, rappeler qu'au 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco fusionnent en un seul régime : le régime Agirc-Arrco. Ce nouveau régime instaure une base de calcul des cotisations de retraite complémentaire comportant deux tranches de salaire : sur chaque tranche de salaire est appliqué un taux de cotisation, avec une répartition du coût entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %).

Salaires

Deux mesures méritent l'attention :

- tout employeur peut décider d'accorder une prime exceptionnelle de fin d'année, qui pourra, sous conditions, être exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans la limite d'un plafond fixé à 1 000 € par bénéficiaire ;
- une indemnité de covoiturage peut être versée (à titre facultatif) aux salariés effectuant leurs déplacements domicile-lieu de travail en tant que passagers d'un covoiturage : cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire, dans la limite de 200 € par salarié et par an (un décret doit encore préciser les modalités de cette indemnité forfaitaire de covoiturage).

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF), qui est un outil permettant à son titulaire de financer des formations tout au long de sa vie professionnelle, n'est plus crédité en heures de formation, mais en euros, à raison de 500 € par an, dans la limite de 5 000 €. Les heures de formation déjà acquises ont, quant à elles, été converties en euros, à raison de 15 € l'heure de formation.

Ce CPF centralise, en pratique, les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et les formations dont il peut bénéficier en vue d'acquies une qualification, de bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), de réaliser un bilan de compétences, de créer une entreprise, etc.

• Contrôle de l'entreprise

La loi de Finances pour 2019 étend la procédure de l'abus de droit aux opérations qui ont un motif principalement fiscal et non plus exclusivement fiscal.



Il faut également noter la mise en place d'une « clause anti-abus » en matière d'impôt sur les sociétés qui permet à l'administration d'écarter un « montage », dont l'objectif est d'obtenir indûment un avantage fiscal, et qui n'est pas mis en place pour des motifs commerciaux qui reflètent la réalité économique.

En matière de contrôle Urssaf, la loi de Financement de Sécurité sociale instaure le principe d'une proportionnalité de la sanction administrative à l'infraction de travail dissimulé en permettant, dans certains cas, de ne supprimer qu'une fraction des réductions et exonérations de cotisations sociales applicables dans l'entreprise. En outre, pour les contrôles engagés à partir du 1^{er} janvier 2019, les majorations de redressement pourront, dans certains cas, être réduites ou, en cas de réitération de l'infraction, être majorées.

Du côté des dirigeants et travailleurs indépendants...

• Gestion du congé maternité et du congé paternité

Indemnisation du congé de maternité

Les travailleuses indépendantes en situation de grossesse bénéficieront désormais d'une allocation forfaitaire de repos maternel, d'indemnités journalières forfaitaires, à condition de cesser leur activité pendant au moins huit semaines. Le régime du congé de maternité des travailleuses indépendantes s'aligne donc sur le régime des salariées.

Congé de paternité

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, exerçant comme travailleur indépendant, bénéficie d'indemnités journalières pendant la période d'hospitalisation dans la limite d'une durée maximale à prévoir par décret.

Indemnités complémentaires

En cas de maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les conjoints collaborateurs bénéficient d'indemnités complémentaires lorsqu'ils font appel à du personnel salarié pour se faire remplacer dans les travaux professionnels ou ménagers qu'ils effectuent habituellement. Ces dispositions s'appliquent pour les versements débutant à partir du 1^{er} janvier 2019.

Reprise partielle d'activité

Enfin, à titre expérimental et pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2020, les travailleuses indépendantes pourront percevoir des indemnités journalières en cas de reprise partielle d'activité à hauteur d'un jour par semaine durant les quatre premières semaines suivant la période d'interruption totale d'activité (liée à la maternité) et de deux jours par semaine durant les quatre semaines suivantes.

Ces indemnités journalières ne seront pas versées pour les jours travaillés, mais leur versement pourra être reporté à l'issue de la durée d'attribution des indemnités journalières, dans la limite de 10 jours.

Report de cotisations sociales

Les travailleuses indépendantes (autres que celles qui ont opté pour le régime microsocial) peuvent, à leur demande, bénéficier d'un report de leurs cotisations sociales pour toute la période pendant laquelle elles perçoivent l'indemnité journalière de maternité ou d'adoption. Ces cotisations reportées peuvent faire l'objet d'un plan de paiement échelonné sur 12 mois au plus (voire sur 24 mois en cas de circonstances exceptionnelles).

Notez toutefois que les professionnelles libérales affiliées à la CnavPL ne pourront bénéficier de ce dispositif qu'à compter du 1^{er} janvier 2020.

Droit à l'information

Dès réception d'une déclaration de grossesse, la caisse de Sécurité sociale adresse à l'intéressée un document détaillant l'ensemble de ses droits et lui indiquant qu'elle peut bénéficier, à sa demande, d'un report de cotisations sociales.

• Gestion des arrêts maladie

Pour rappel, le travailleur indépendant en arrêt maladie doit, pour bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale :

- justifier d'une période minimale d'affiliation, ainsi que du paiement d'un montant minimal de cotisations ;
- justifier d'un montant minimal de cotisations ;
- être à jour de ses cotisations sociales annuelles.

Pour les arrêts de travail prescrits à partir du 1^{er} janvier 2019, cette dernière condition disparaît, ce qui permet d'aligner les conditions de versement des indemnités journalières sur celles des salariés.

Pour les indemnités journalières qui seront versées au titre des arrêts de travail débutant à partir du 1^{er} janvier 2020, le revenu d'activité pris en compte pour le calcul de ces prestations sera celui qui correspondra au montant sur la base duquel l'assuré se sera effectivement acquitté, à la date de l'arrêt de travail, des cotisations sociales maladie-maternité.

• Déclaration et paiement des cotisations sociales

À partir du 1^{er} janvier 2019, tous les travailleurs indépendants seront tenus d'effectuer les déclarations pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales et de procéder au paiement par voie dématérialisée, sous peine de se voir appliquer des majorations. Il n'existera alors plus de condition de seuil de revenus.

En outre, à partir du 1^{er} janvier 2020, les cotisations du travailleur indépendant non agricole ne dépendant pas du régime micro-social seront calculées à partir du montant des revenus d'activité indépendante à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu diminué du montant des cotisations.

L'Urssaf (ou la CGSS en Outre-mer) lui communiquera le montant des cotisations à déduire de son revenu d'activité, à l'issue de la déclaration sociale des indépendants (DSI). Par ailleurs, le travailleur indépendant pourra procéder, à tout moment, au calcul du montant de ses cotisations à déduire de son revenu d'activité via un téléservice qui sera alors mis en place.

Dès lors, le montant de la CSG due par les travailleurs indépendants se calculera également sur cette base nette de cotisations sociales. ■

Parce que n'est ici présenté qu'un panorama non exhaustif des principales mesures fiscales et sociales applicables dès 2019, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles.

COPROPRIÉTÉ

La lutte contre l'absentéisme en question

À la fin de l'année 2018, la loi « Elan* » est venue modifier la réglementation en matière immobilière. Certains aménagements s'intéressent aux normes qui encadrent la copropriété, et notamment la tenue des assemblées générales (AG) des copropriétaires.

La loi Elan contient, entre autres dispositions, des mesures qui visent à lutter contre l'absentéisme dans les assemblées générales de copropriétaires. Pour cela, plusieurs mesures ont été prises.

Copropriété : faciliter la tenue des assemblées générales

Tout d'abord, la loi Elan permet à un copropriétaire de pouvoir recevoir plus de trois délégations de vote si le total des voix dont il dispose (les siennes et celles de ses mandants) ne dépasse pas 10 % des voix (au lieu de 5 % jusqu'à présent).

La loi Elan entend aussi régler les cas de subdélégations : désormais tout mandataire désigné

peut expressément subdéléguer son mandat à une autre personne, à condition que cela ne soit pas interdit par le mandat.

Par ailleurs, la loi Elan consacre les deux solutions suivantes, déjà retenues par les juges :

- lorsque le syndic a reçu des mandats sans indication de mandataire, il ne peut ni les conserver pour voter en son nom ni les distribuer lui-même aux mandataires qu'il choisit ;

- chacun des époux copropriétaires « communs » ou « indivis » d'un lot peut recevoir personnellement des délégations de vote.

Enfin, la loi Elan prévoit que les copropriétaires peuvent participer à l'assemblée générale des copropriétaires par visioconférence. En outre, elle prévoit que les copropriétaires peuvent voter par correspondance avant la tenue de l'assemblée générale des copropriétaires, au moyen d'un formulaire. Les formulaires ne donnant aucun sens précis de vote ou exprimant une abstention seront

considérés comme des votes défavorables. Les votes par correspondance portant sur des résolutions qui, à l'issue des débats en AG, ont évolué de manière substantielle seront aussi considérés comme des votes défavorables.

Notez que ces dispositions seront précisées dans un décret non encore paru à l'heure où nous rédigeons cet article. ■



La loi Elan modifie la réglementation encadrant la copropriété : des mesures ont ainsi été prises pour lutter contre l'absentéisme dans les assemblées générales (vote par correspondance, présence par visioconférence, modalités de délégation de vote facilitées).

* Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (article 211)

BAIL

Location immobilière : un nouvel Elan ?

Depuis le 25 novembre 2018, un nouveau type de bail en vue de la location d'un logement peut être conclu : il s'agit du « bail mobilité ». De quoi s'agit-il ? Qui peut en bénéficier ? À quelles conditions ? Selon quelles modalités ?

Le « bail mobilité », créé par la loi « Elan* », est un contrat de location de courte durée d'un logement meublé qui n'est pas occupé à titre de résidence principale. Ce nouveau bail comporte un certain nombre de particularités qui font que tout le monde ne peut pas y recourir.

Bail mobilité : une réglementation spécifique !

La première spécificité du bail mobilité tient à la qualité du locataire : à la date de prise d'effet du bail, le locataire doit impérativement justifier être en formation professionnelle, en études supérieures, en contrat d'apprentissage, en stage, en engagement volontaire dans le cadre d'un service civique, en mutation professionnelle ou en mission temporaire dans le cadre de son activité professionnelle.

La 2^e caractéristique du bail mobilité concerne sa durée : il ne peut être conclu que pour une durée minimale d'un mois et pour une durée maximale de dix mois, non renouvelable et non reconductible. La durée peut être modifiée au cours du bail, une seule fois et par avenant, sans que la durée totale du contrat ne dépasse dix mois.

La 3^e caractéristique concerne le loyer et le dépôt de garantie. Non seulement aucun dépôt de garantie ne peut être exigé par le bailleur, mais, en outre, le loyer ne peut pas être révisé en cours de bail.

Quant aux charges locatives, elles sont récupérées par le bailleur sous la forme d'un forfait versé simultanément au loyer, dont le montant et la périodicité de versement sont définis dans le contrat, et qui ne peuvent donner lieu à complément ou à régularisation ultérieure.

Par ailleurs, le bail mobilité, qui doit être impérativement écrit, doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, comme tout contrat : nom du bailleur, nom du locataire, date de prise d'effet du bail, durée du contrat, montant



du loyer, etc. Notez que toute clause prévoyant une solidarité entre les colocataires ou leurs cautions est réputée non écrite.

Enfin, sachez que si les parties concluent un nouveau bail portant sur le même logement meublé, ce nouveau bail est alors soumis aux dispositions relatives à la location d'un logement meublé (d'une durée d'un an, renouvelable). ■

Le nouveau « bail mobilité », créé par la loi Elan, vise à offrir plus de flexibilité au bailleur et à faciliter l'accès au logement des étudiant et des personnes en mobilité professionnelle.

* Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (article 107)

IMPÔT SUR LE REVENU

Du nouveau pour certains crédits et réductions d'impôt

La loi de Finances pour 2019* apporte quelques aménagements à certains crédits et réductions d'impôt sur le revenu. Focus sur le crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) et le dispositif de défiscalisation immobilière Pinel.

En ce qui concerne le CITE

Le crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) est prorogé pour une durée d'1 an (jusqu'au 31 décembre 2019), dans les conditions actuellement applicables, avec toutefois quelques aménagements à noter applicables pour les dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Tout d'abord, le bénéficiaire du CITE est rétabli pour les dépenses d'acquisition de matériaux d'isolation thermique des parois vitrées, dans la limite d'un plafond qui reste à définir et à condition que ces nouvelles fenêtres viennent en remplacement de parois de simple vitrage. Pour ces dépenses, le taux du CITE est fixé à 15 %.

Les dépenses de pose d'équipements de chauffage utilisant des énergies renouvelables, jusque-là exclues du dispositif, de même que les dépenses payées

pour la dépose d'une cuve à fioul deviennent éligibles au CITE, au taux de 30 % pour la 1^{ère} catégorie de dépenses, au taux de 50 % pour la 2^e catégorie, sous réserve du respect d'une condition de ressources (qui reste à définir).

Enfin, les dépenses d'acquisition de chaudières à très haute performance énergétique, autres que celles fonctionnant au fioul, ainsi que les chaudières à micro-génération fonctionnant au gaz demeurent éligibles au CITE (au taux de 30 %), mais dans la limite d'un plafond spécifique qui reste, là encore, à définir.

En ce qui concerne le dispositif Pinel

La loi de Finances pour 2019 aménage également le dispositif Pinel sur certains aspects à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- prorogation du dispositif transitoire qui concerne le zonage : l'avantage fiscal continue de s'appliquer, sous conditions, aux investissements réalisés en zones B2 et C pour les logements achetés au plus tard le 15 mars 2019 ;

- ouverture de la réduction d'impôt aux investissements réalisés dans des communes couvertes ou ayant été couvertes par un CRSD (contrat de redynamisation de site de défense) dans les 8 ans qui précèdent l'investissement ;
- extension de la réduction d'impôt au bénéfice de certains contribuables devenus non résidents ;
- extension du dispositif Pinel aux achats de logements, faisant ou ayant fait l'objet de travaux de rénovation définis par décret (représentant au moins 25 % du coût total de l'investissement), qui sont situés dans des communes dont le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué ou dans les communes signataires d'une convention d'opération de revitalisation de territoire ;
- renforcement de l'encadrement des frais et commissions perçus par les intermédiaires dans le cadre d'un investissement Pinel. ■

Le crédit d'impôt pour la rénovation énergétique est prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 et réouvre cet avantage fiscal au remplacement de fenêtres. Et le dispositif Pinel est encore éligible, sous conditions, et jusqu'au 15 mars 2019, pour les investissements réalisés en zone B2 et C.

* Loi de Finances pour 2019 du 28 décembre 2018, n° 2018-1317, articles 11, 182, 187, 188, 189 et 226

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)			
Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Août 2018	103,78	+ 0,5 %	+ 2,3 %
Septembre 2018	103,56	- 0,2 %	+ 2,2 %
Octobre 2018	103,67	+ 0,1 %	+ 2,2 %
Novembre 2018	103,45	- 0,2 %	+ 1,9 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION		
Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2018	1733	+ 3,77 %
2 ^e trimestre 2018	1699	+ 2,10 %
1 ^{er} trimestre 2018	1671	+ 1,27 %
4 ^e trimestre 2017	1667	+ 1,34 %
3 ^e trimestre 2017	1670	+ 1,64 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX		
Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2018	113,45	+ 2,41 %
2 ^e trimestre 2018	112,59	+ 2,35 %
1 ^{er} trimestre 2018	111,87	+ 2,20 %
4 ^e trimestre 2017	111,33	+ 2,22 %
3 ^e trimestre 2017	110,78	+ 2,04 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES		
Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2018	112,74	+ 2,16 %
2 ^e trimestre 2018	112,01	+ 1,93 %
1 ^{er} trimestre 2018	111,45	+ 1,86 %
4 ^e trimestre 2017	110,88	+ 1,78 %
3 ^e trimestre 2017	110,36	+ 1,54 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2019						
PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE						
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2019 AU 31.12.2019						
Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
40 524 €	10 131 €	3 377 €	1 688 €	779 €	186 €	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 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 %
31 décembre 2018	1,47 %
31 janvier 2019	1,46 %
28 février 2019	1,44 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS		
Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2018	128,45	+ 1,57 %
2 ^e trimestre 2018	127,77	+ 1,25 %
1 ^{er} trimestre 2018	127,22	+ 1,05 %
4 ^e trimestre 2017	126,82	+ 1,05 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)	
ANNEE	TAUX
1 ^{er} trimestre 2018	1,04 %
2 ^e semestre 2017	0,95 %
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %
2 ^e semestre 2016	0,63 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		
Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2019	10,03 €	1 521,22 €
Montant du minimum garanti		
Date de d'effet	Montant	
01.01.2019	3,62 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 2 ND SEMESTRE 2018	
Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,40 %
Pour tous les autres cas	0,86 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état	
Période	Index
Octobre 2018	109,7
Septembre 2018	109,5
Août 2018	109,2
Juillet 2018	109,0
Juin 2018	109,0
Mai 2018	108,7
Avril 2018	108,5
Mars 2018	108,5

QUESTIONS/RÉPONSES



La TVA afférente au gazole qui est utilisé comme carburant dans un véhicule utilitaire est normalement déductible à 100 %. Mais qu'en est-il de l'essence ?

Depuis 2017, il est prévu d'aligner le régime de TVA lié à l'essence sur celui appliqué au gazole, mais progressivement. À compter du 1^{er} janvier 2019, la TVA appliquée à l'essence sera déductible à hauteur de 40 % pour les véhicules utilitaires (60 % à compter de 2020, 80 % à compter de 2021 et 100 % à compter de 2022).

Notez qu'une règle analogue s'applique aussi pour l'essence utilisée comme carburant dans les véhicules de tourisme : alors que la TVA afférente au gazole est actuellement déductible à hauteur de 80 %

de son montant, la TVA appliquée à l'essence sera déductible à hauteur de 40 % à compter du 1^{er} janvier 2019, 60 % à compter de 2020 et 80 % à compter de 2021.

À l'occasion d'un repas organisé avec mon équipe, l'un de mes salariés a demandé au restaurateur s'il pouvait emmener les restes de son repas (pratique appelée « doggy bag »). Celui-ci a refusé, expliquant qu'il n'avait pas de contenants permettant d'emporter les restes des repas. Et il a précisé que ce n'était de toute façon pas une obligation pour lui. A-t-il raison ?

Les restaurants et les débits de boissons n'auront effectivement l'obligation de mettre à disposition de leurs clients qui en font la demande des contenants réutilisables ou recyclables permettant d'emporter les aliments ou boissons non consommés sur place, à l'exception de ceux mis à disposition sous forme d'offre à volonté, qu'à compter du 1^{er} juillet 2021*.

Cette obligation de proposer des *doggy bags* ne concernera pas les boissons dont le contenant est soumis à un système de consigne.

En attendant le 1^{er} juillet 2021, la pratique des *doggy bags*, si elle est fortement conseillée, n'est toutefois pas obligatoire.

À l'occasion d'un séminaire organisé dans une région montagneuse, l'un de mes salariés s'est blessé en faisant du ski. Il me demande de déclarer « un accident du travail ». Pourtant, l'accident s'est produit pendant le jour de repos accordé entre deux jours de séminaire.

Peut-il être considéré comme un accident du travail ?

C'est possible, en effet. Le juge s'est récemment prononcé en ce sens dans une affaire similaire* : il a estimé que l'accident de ski survenu lors d'une journée libre, prévue entre deux jours de séminaire et rémunérée comme du temps de travail, était un accident du travail.

Notez que dans cette affaire, précisément, il ne s'est pas attaché au fait que l'employeur n'avait nullement pris en charge cette activité de loisir et ne l'avait pas même organisée. ■

* Loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous (article 62).
* Arrêt de la Cour de cassation, 2^e chambre civile, du 21 juin 2018, n° 17-15984.

BON À SAVOIR !

CHÔMAGE DU DIRIGEANT : DES NOUVEAUTÉS EN 2019

Jusqu'à présent et par principe, le dirigeant d'entreprise, en tant que travailleur non salarié, ne pouvait pas prétendre à l'assurance chômage lui garantissant un revenu de substitution en cas de perte d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le travailleur indépendant peut éventuellement en bénéficier. Sous quelles conditions ?

Avant le 1^{er} janvier 2019, le travailleur indépendant qui souhaitait s'assurer contre le risque de perte d'emploi ne pouvait pas prétendre à l'assurance chômage gérée par l'Unédic.

Cependant, il pouvait souscrire une assurance chômage privée en souscrivant à la Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC), à la garantie prévue par l'Association pour la protection des patrons indépendants (APP), au régime mis en place par April ou encore à celui mis en place par la Caisse d'assurances mutuelles des entreprises industrielles et commerciales (assurance ATRIDE de la CAMEIC).

Mais, depuis le 1^{er} janvier 2019, la liste de bénéficiaires de l'assurance chômage gérée par l'Unédic est élargie. Désormais, peuvent prétendre à l'assurance chômage les personnes aptes au travail et qui recherchent effectivement un emploi.

Concrètement, cela signifie que le bénéfice de l'allocation chômage est étendu à certains salariés démissionnaires et à certains travailleurs indépendants.

Pour autant, ces derniers ne percevront pas l'aide au retour à l'emploi (ARE) réservée aux salariés privés d'emploi : ils pourront

éventuellement percevoir une allocation forfaitaire (« l'allocation des travailleurs indépendants ») dont le montant doit être défini par un décret non paru au jour de la rédaction de cet article. Le montant mensuel pourrait s'élever à 800 € pendant 6 mois, d'après les discussions parlementaires entourant ce nouveau dispositif.

Pour prétendre à cette allocation des travailleurs indépendants, l'intéressé devra remplir les conditions suivantes :

- avoir effectivement travaillé en tant qu'indépendant au titre de sa 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.

Notez que ces périodes de chômage indemnisé seront prises en compte dans la durée d'assurance permettant de calculer les droits à retraite du travailleur indépendant, ou la durée d'assurance dans le régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales et des avocats.

Pour le travailleur indépendant agricole, les périodes de chômage indemnisé sont prises en considération pour l'ouverture du droit à pension dans des conditions qui seront définies par un décret à venir. ■

BRÈVES

APPRENTISSAGE

Il est possible, depuis le 1^{er} janvier 2019, de conclure un contrat d'apprentissage avec une personne ayant jusqu'à 29 ans révolus (contre 25 ans jusqu'alors).

Par ailleurs, pour les contrats conclus depuis cette même date, les possibilités de rupture du contrat sont assouplies : passé un délai de

45 jours, l'employeur peut rompre le contrat par voie de licenciement en cas de force majeure, de faute grave ou d'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail. Réciproquement, l'apprenti peut également être à l'origine d'une rupture de contrat. ■

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les artisans inscrits au Répertoire des métiers versent une contribution à la formation professionnelle au taux de 0,29 %, qui vient s'ajouter à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elle est due.

Exceptionnellement, pour les personnes immatriculées au Répertoire des métiers, la contribution 2019 servira au financement des droits à formation des années 2019 et 2020 et sera payée en deux versements : le premier en

février 2019 et le second en octobre ou en novembre 2019, selon le type de société :

- en octobre 2019 pour les gérants minoritaires de SARL et de SELARL, les présidents, directeurs généraux de SA, de SEL à forme anonyme, de SAS et de SELAS ;

- en novembre 2019 pour les directeurs d'autres types de société. ■

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

