



### ACTU SOCIALE

#### DISCIPLINE

Assurer la discipline dans l'entreprise... sous conditions de délais

...Page 2



### ACTU JURIDIQUE

#### BAIL COMMERCIAL

La résiliation triennale du bail en question...

...Page 6



### ACTU FISCALE

#### FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE

Sociétés holding : soumises à la taxe sur les salaires ? À la TVA ?

...Page 3

### PLATES-FORMES WEB

Des obligations juridiques, sociales et fiscales !

...Page 4



## SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Transiger pour mettre tout le monde d'accord Les délais en matière disciplinaire
ACTU FISCALE page 3	Un impôt pour qui, pour quoi ? Société holding : soumises à la taxe sur les salaires ? A la TVA ?
LE DOSSIER pages 4 et 5	Plates-formes web Des obligations juridiques, sociales et fiscales !
ACTU JURIDIQUE page 6	La résiliation triennale du bail en question... Intrication routière = dénonciation ?
PATRIMOINE page 7	Impôt sur le revenu Réduction d'impôt Pinel : pour les terrains à bâtir ?
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR) : pas d'impôt sur les revenus 2018 ?
BRÈVES page 8	Cash back : pour quel montant ? Registre des bénéficiaires effectifs

## ÉDITO

Depuis plusieurs années maintenant, les plates-formes Web dites « collaboratives » prennent de plus en plus d'importance dans les habitudes de consommation au quotidien. À ce titre, et puisqu'elles sont susceptibles de générer des revenus, il s'est avéré nécessaire de fixer des règles adaptées à leur mode de fonctionnement, tant sur le plan juridique, que sur le plan fiscal ou social.

Initialement prévu « a minima », cet encadrement législatif se renforce depuis 2018, sur de nombreux aspects :

- sur le plan juridique, notamment en ce qui concerne les obligations d'information sur les modalités de référencement et de déréférencement des produits, les obligations d'information à destination des utilisateurs du site Web, l'obligation d'assurance pour certaines plates-formes, l'obligation de diffusion d'un « guide de bonnes pratiques », etc. ;

- sur le plan social, notamment au regard de leur responsabilité à l'égard des travailleurs indépendants qui recourent à leurs services, spécialement s'agissant de

de leurs obligations en termes de prise en charge des cotisations sociales dues par ces professionnels et de communication avec l'administration sociale ;

- sur le plan fiscal, notamment s'agissant de leurs obligations visant à informer les utilisateurs sur leurs propres obligations fiscales, de leurs relations avec l'administration fiscale en ce qui concerne plus spécialement les échanges d'informations, etc.

Vous retrouverez dans le dossier de ce nouveau numéro consacré à ce thème un panorama de ces principales obligations juridiques, fiscales et sociales qui, certes, intéressent au premier chef les exploitants des plates-formes Web eux-mêmes, mais aussi les utilisateurs, que ce soit à titre personnel ou à titre professionnel.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et vous rappelons que l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles.

# CONTENTIEUX

## Une transaction pour mettre tout le monde d'accord... définitivement ?

À la suite de la rupture de son contrat de travail, un salarié vous fait part d'un certain nombre de griefs contre vous. Dans le but d'éviter les contraintes liées à un contentieux, vous envisagez de rechercher un accord amiable. La transaction peut s'avérer utile. Mais comment procéder ?

La transaction entre un employeur et un salarié est un contrat aux termes duquel il est mis fin entre les parties aux conflits (nés ou à naître) relatifs à la rupture du contrat.

La validité de la transaction suppose que le salarié et l'employeur soient en capacité de transiger et de conclure un tel contrat (condition qui ne pose pas, en pratique, de difficultés, encore qu'il faille faire attention, par exemple en présence d'un majeur protégé), et qu'ils y consentent de manière claire. En pratique, il est recommandé d'accorder au salarié un délai de réflexion pour lui permettre de donner un consentement libre et éclairé.

Parce que la transaction suppose le règlement d'un litige né ou à naître, elle ne peut intervenir

qu'après la rupture du contrat, qu'il s'agisse d'une démission, d'une mise à la retraite, d'un licenciement, etc. Toute transaction envisagée avant la rupture serait nulle.

### Un contenu précis

La transaction a pour objet de mettre fin au(x) conflit(s) qui résulterait(ent) de la rupture du contrat de travail ou qui serait(ent) lié(s) à l'exécution du contrat de travail. Tout en rappelant les circonstances qui ont concouru à l'établissement de cette transaction, il s'agira de détailler le conflit opposant le salarié à son employeur.

La transaction précisera alors les motifs de contestation du salarié, les contre-arguments de l'employeur, etc. Elle doit, en outre, mentionner les concessions réciproques, réelles et équilibrées des parties, sous peine de nullité de la transaction.

Depuis janvier 2017\*, la jurisprudence a pris un tournant : les juges considéraient, autrefois, qu'une formulation très générale des termes de la transaction n'empêchait pas le salarié de poursuivre en justice son employeur sur un contentieux qui n'était pas expressément énoncé dans la transaction. Désormais, une formulation générale interdit, par principe, au salarié toute action en justice ultérieure,



dès lors que la transaction prévoit que le salarié déclare ne plus avoir de motifs de contestation à l'encontre de l'employeur.

Mais la transaction peut également prévoir des domaines qui sortiraient de son champ, permettant aux parties d'agir contre l'autre sur ces seuls domaines exclus de la transaction.

Notez enfin qu'une fois que la transaction a été valablement signée, aucune rétractation n'est possible\*\*.

La transaction est un contrat par lequel les parties décident de mettre un terme à un litige né ou anticipent un possible contentieux. Sa rédaction peut toutefois s'avérer complexe et nécessite de bien s'entourer.

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 11 janvier 2017, n° 15-20040

\*\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 9 janvier 2019, n° 17-22788

# DISCIPLINE

## Assurer la discipline dans l'entreprise... sous conditions de délais

Lorsqu'un salarié commet une faute, l'employeur peut choisir d'engager une procédure disciplinaire, en vue d'une éventuelle sanction. À l'exception de l'avertissement, qui échappe aux règles de cette procédure, celle-ci s'imposera pour toute sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Tout d'abord, rappelons qu'il est impératif d'être réactif : par principe, en effet, aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites



disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où vous en avez eu connaissance.

Concrètement, vous ne pouvez plus sanctionner un salarié pour des faits fautifs dont vous avez eu connaissance il y a plus de deux mois, à moins que vous l'ayez déjà, dans ce délai, convoqué à un entretien préalable.

Pour autant, si les faits reprochés au salarié peuvent être qualifiés de faute grave, vous avez tout intérêt à réagir promptement, et à ne pas laisser attendre la fin du délai de deux mois pour agir. En effet, la faute « grave » est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Si vous tardez trop pour engager la procédure disciplinaire, cette impossibilité de maintenir le contrat de travail pourrait être remise en cause.

### Quelles sont les étapes de la procédure disciplinaire ?

La procédure disciplinaire s'articule autour de trois grandes étapes principales : la convocation à l'entretien préalable, l'entretien préalable lui-même, puis la notification de la sanction.

À partir du moment où vous envisagez une sanction à l'encontre d'un salarié, vous devez au préalable le convoquer à un entretien, par tout moyen permettant de conférer date certaine à la remise de cette convocation (par lettre recommandée contre avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge).

L'entretien ne pourra avoir lieu qu'à partir du sixième jour ouvrable après la réception de la convocation à l'entretien préalable, ce qui exclut généralement les dimanches et les jours fériés chômés dans l'entreprise.

Vous ne pourrez, ensuite, notifier la sanction au salarié qu'après un délai minimal de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable. Si l'expiration de ce délai tombe un samedi, dimanche ou jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Mais attention ! La notification de la sanction ne devra pas non plus intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Si vous prononcez un licenciement au mépris de ces délais, à supposer qu'il ne soit pas dépourvu de cause réelle et sérieuse, vous vous exposez au risque d'avoir à verser au salarié une indemnité égale à un mois de salaire au maximum. ■

Assurer la discipline dans l'entreprise suppose d'être particulièrement vigilant quant au respect des délais de procédure. L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour sécuriser vos décisions.

# IMPÔT SUR LA FORTUNE IMMOBILIÈRE

## Un impôt pour qui, pour quoi ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018\*, l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) est venu remplacer l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) qui, de fait, a été immédiatement annulé. Si l'IFI et l'ISF sont similaires sur un certain nombre de points (notion de foyer fiscal, principe d'annualité, etc.), la base de calcul, elle, est considérablement modifiée.

L'IFI, comme l'ISF avant lui, est un impôt qui concerne uniquement les particuliers (considérés comme résidents fiscaux en France) et qui est apprécié au niveau du foyer fiscal. Conséquence logique, une société ne sera pas imposable au titre de l'IFI. De même, le principe d'annualité qui gouvernait l'ISF est également maintenu concernant l'IFI : ce nouvel impôt suppose toujours de se placer au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour apprécier la consistance et la valeur du patrimoine taxable.

Enfin, les règles de calcul (barème, décote, etc.), de même que le montant du patrimoine taxable restent inchangés : seront soumis à l'IFI les particuliers qui disposent d'un patrimoine net taxable d'un montant supérieur à 1,3 M€.

### Une base de calcul modifiée

Dans le cadre de l'ISF, tous les biens détenus par le contribuable étaient soumis à l'impôt, qu'il s'agisse de biens mobiliers ou immobiliers, d'avoirs financiers, de contrats d'assurance vie, etc., sous réserve d'exceptions bien sûr, la plus connue restant l'exonération des biens professionnels.

Dorénavant, dans le cadre de l'IFI, seul le patrimoine immobilier est concerné par l'impôt : il comprend non seulement les biens immobiliers bâtis et non bâtis (local à usage d'habitation, local professionnel, etc.), mais aussi les droits immobiliers (usufruit, droit d'usage, etc.) et les parts ou actions de sociétés à hauteur de la fraction de leur valeur représentative dans le patrimoine immobilier détenu par ces sociétés.

S'agissant des parts ou actions taxables, des aménagements sont prévus, notamment lorsque les biens immobiliers sont affectés à l'activité professionnelle de l'entreprise. De même, l'exonération des biens immobiliers affectés à l'activité professionnelle du particulier est maintenue, dans les mêmes conditions que celles qui existaient en matière d'ISF. Par ailleurs, la réduction d'impôt « ISF-dons » est maintenue et transposée à l'IFI.

L'IFI étant un impôt plus restreint que l'ISF, les règles de déduction de passif ont nécessairement dû être adaptées. Ainsi, une dette est déductible si elle concerne un bien imposable, si elle existe effectivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition et si elle est contractée et supportée par le redevable de l'IFI.

Enfin, le particulier redevable de l'IFI, devra déclarer cet impôt directement sur sa déclaration d'ensemble des revenus (formulaire n° 2042), déposée courant mai, à laquelle il devra joindre six annexes détaillant notamment les biens immobiliers détenus directement, ceux détenus indirectement, le passif déductible, les biens affectés à l'activité professionnelle, etc. ■



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'IFI remplace l'ISF. Si ces deux impôts sont similaires sur un certain nombre de points, la base d'imposition est différente : ce nouvel impôt porte essentiellement sur le patrimoine immobilier du contribuable, non affecté à une activité professionnelle.

\* Loi de finances pour 2018 du 30 décembre 2017, n° 2017-1837, article 31

# FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE

## Sociétés holding : soumises à la taxe sur les salaires, à la TVA ?

Les raisons justifiant la création d'une société holding peuvent être multiples : optimiser la reprise d'une société en bénéficiant d'un effet de levier financier, préparer la transmission d'une entreprise, optimiser l'organisation juridique et la gestion des activités en créant des filiales, etc. Néanmoins, ce type de structure doit être manié avec précaution, notamment au regard de l'articulation des règles qui régissent la TVA et la taxe sur les salaires.

Une société holding est une société qui a vocation à détenir tout ou partie du capital d'une ou plusieurs autres sociétés (dites « filiales »). Actuellement, on distingue deux types de société holding : la holding « pure », dont le but exclusif est de détenir des participations dans ses filiales, et la holding « mixte » qui, en plus de détenir des participations, participe à la gestion de ses filiales en leur rendant différents services contre facturation (gestion administrative, comptable, prestations informatiques, etc.).

### Holding, taxe sur les salaires et TVA : rappels utiles...

Les holdings « pures », dont l'activité consiste uniquement à gérer leurs participations, et

donc leurs dividendes, sont dites « hors champ d'application de la TVA », la perception de dividendes ne constituant pas la contrepartie d'une activité économique. À l'inverse, les holdings « mixtes » sont soumises à la TVA pour la partie de leurs activités qui consiste à rendre des prestations de services à leurs filiales.

Quant au point de savoir si une holding est soumise (ou non) à la taxe sur les salaires, il convient d'examiner sa situation au regard de la TVA. Concrètement, si une société holding n'est pas soumise à la TVA, ou si elle ne l'a pas été sur 90 % au moins de ses recettes au titre de l'année précédant celle du paiement des rémunérations (incluant le montant des dividendes perçus), elle sera soumise à la taxe sur les salaires, pour autant qu'elle verse des rémunérations à des salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, il est expressément précisé que la taxe sur les salaires vise « les sommes payées à titre de rémunérations aux salariés... ». Ce qui laisse entendre que les mandataires sociaux ne sont pas concernés.

Par principe, la taxe sur les salaires concerne donc les rémunérations versées aux salariés placés dans un état de subordination vis-à-vis de l'entreprise qui les emploie. C'est ce qui peut expliquer que les dirigeants n'étant pas des « salariés » au sens du



droit du travail, parce qu'ils ne sont pas en situation de subordination, leurs rémunérations ne devraient pas être soumises à la taxe sur les salaires.

Le Conseil d'État a toutefois considéré\* que les rémunérations des mandataires sociaux obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale sont soumises à la taxe sur les salaires, même s'ils n'ont pas la qualité de « salariés » au sens du droit du travail. Sont donc concernés par la taxe les gérants minoritaires de SARL, les présidents et dirigeants de SAS et de SELAS, les PDG, présidents de conseil d'administration, directeurs généraux et délégués de SA, etc. ■

Pour savoir si une société holding doit être soumise à la taxe sur les salaires, il faut regarder sa situation au regard de la TVA. Concrètement, si elle n'est pas soumise à la TVA, ou si elle ne l'a pas été sur 90 % au moins de ses recettes, elle sera soumise à la taxe sur les salaires au titre des rémunérations qu'elle verse.

\* Arrêt du Conseil d'État du 21 janvier 2016, n° 388989

**PLATES-FORMES WEB**

**DES OBLIGATIONS JURIDIQUES, SOCIALES ET FISCALES !**

Les personnes qui utilisent les plates-formes Web collaboratives pour vendre ou louer des biens ou proposer des services (covoiturage, cocooking, etc.) sont susceptibles de générer des revenus. Initialement, un encadrement « a minima » du rôle des plates-formes Web avait été mis en place. Mais ces règles se renforcent d'année en année...

**Une définition**

Les opérateurs de plate-forme Web se définissent comme « toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne ».

Cette définition recouvre en réalité deux types de plate-forme Web : celles qui proposent un service de communication au public en ligne reposant sur le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers (par exemple Liligo, Twenga, etc.), et celles qui proposent un service de communication au public en ligne reposant sur la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service (par exemple Le bon coin, Airbnb, etc.).

**Des obligations juridiques**

Les plates-formes Web doivent respecter de nombreuses obligations afin d'assurer que l'information donnée à l'utilisateur du site est délivrée de manière loyale, claire et transparente.

• **Une obligation pour toutes les plates-formes Web**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les plates-formes Web doivent préciser les modalités de référencement, de déréfèrement (c'est-à-dire de retrait d'un produit, d'une référence ou d'une marque) et de classement dans une rubrique spécifique.

Cette rubrique, qui doit être directement et aisément accessible à partir de toutes les pages du site, doit comporter les informations suivantes : les règles applicables pour être référencé, les obligations dont le non-respect entraîne le déréfèrement des contenus et des offres de biens et services, les critères de classement par défaut des contenus et des offres de biens et services, ainsi que leurs principaux paramètres et, le cas échéant, l'existence d'un lien capitalistique ou d'une rémunération entre la plate-forme et les offreurs référencés dès lors que ce lien ou que cette rémunération exerce une influence sur le référencement ou le classement des contenus.

La plate-forme doit enfin faire apparaître certaines informations spécifiques pour chaque résultat de classement (existence d'un lien capitalistique ayant influencé le classement, etc.) et pour chaque page de résultats (critères de classement, etc.)

• **Une obligation réservée à certaines plates-formes Web**

Cette obligation spéciale concerne le 2<sup>nd</sup> type de plate-forme Web : celles dont l'activité consiste à mettre en relation plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, etc.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ces plates-formes doivent préciser les informations suivantes dans une rubrique directement et aisément accessible à partir de toutes les pages du site : la qualité des personnes autorisées à déposer une offre de biens et de services (professionnel ou particulier), le descriptif du service de mise en relation, la nature et l'objet des contrats dont il permet la conclusion, le cas échéant, le prix du service mis à la charge du consommateur et son mode de calcul, les modalités de paiement et le mode de gestion de la transaction financière, les assurances et garanties proposées, les modalités de règlement des litiges et le rôle de la plate-forme dans ce règlement.

Ces informations doivent être accessibles sans que l'utilisateur n'ait besoin de s'identifier.

• **Une obligation destinée à protéger les clients particuliers**

Toujours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les plates-formes dont l'activité consiste à mettre en relation des particuliers doivent indiquer de manière lisible et compréhensible la qualité de l'offreur (particulier ou professionnel) en fonction de son statut déclaré et les sanctions encourues par l'offreur s'il agit en tant que professionnel alors qu'il s'est présenté comme particulier.

Pour chaque offre, doivent être mentionnés le prix total des biens ou services proposés, le droit ou l'absence de droit de rétractation, l'absence de garantie légale de conformité des biens, les dispositions du Code civil relatives au droit des contrats et de la responsabilité civile applicables, et ce par l'affichage d'un lien hypertexte.

• **Une obligation d'information**

Les plates-formes Web qui mettent en relation des professionnels et des particuliers, et qui permettent la conclusion de contrats de vente ou de prestation de services doivent transmettre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et toujours de manière lisible et compréhensible, les informations suivantes : les informations relatives aux caractéristiques du service proposé, le prix du service, la date ou le délai prévu de livraison de la marchandise ou d'exécution de la prestation de service, les informations relatives au droit de rétractation, la possibilité de recourir à un médiateur de la consommation, les informations relatives aux garanties légales et contractuelles, aux fonctionnalités du contenu numérique, et les informations relatives à l'identité de la plate-forme, à ses coordonnées et à ses activités (quand elles ne ressortent pas du contexte).

• **Un seuil de connexion**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les plates-formes doivent élaborer et diffuser leurs bonnes pratiques en

matière de clarté, de transparence et de loyauté de l'information donnée à l'utilisateur du site Internet, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 5 millions de visiteurs uniques par mois et par plate-forme, calculé sur la base de la dernière année civile.

Dès lors que ce seuil est atteint, la plate-forme dispose d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec cette obligation.

• **Une obligation d'assurance pour certaines plates-formes**

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017, toutes les plates-formes proposant des opérations de dons sont soumises au statut « d'intermédiaire en financement participatif ». Ce statut leur impose non seulement de s'immatriculer sur le « Registre unique des intermédiaires en assurance, banque et finance », mais aussi de justifier de l'existence d'un contrat d'assurance les couvrant, en cas de manquement à leurs obligations, pour les conséquences financières liées à la mise en œuvre de leur responsabilité civile professionnelle. Le montant minimum de la garantie prévue au contrat d'assurance doit être de 100 000 € par sinistre et de 200 000 € par année d'assurance.

• **Une réglementation propre à certaines activités**

Certaines plates-formes Web sont tenues de respecter une réglementation spécifique. C'est par exemple le cas de celles qui s'intéressent à l'activité de location de meublés de tourisme. Sachez également, autre exemple, que les relations entre les chauffeurs de VTC et les plates-formes Web sont aussi encadrées par une réglementation spécifique.

Par ailleurs, sachez que la loi Justice, publiée le 25 mars 2019, a cherché à sécuriser le cadre juridique de l'offre en ligne de résolution amiable des différends, qui s'est beaucoup développée ces dernières années. Les plates-formes qui exercent dans ce secteur pourront notamment faire l'objet, à l'avenir, d'une certification par organisme accrédité.

**Des obligations sociales**

• **Des obligations à l'égard des travailleurs indépendants**

Les plates-formes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et qui en fixent le prix sont tenues à une responsabilité sociale à l'égard des travailleurs indépendants qui recourent à leurs services.

Dès lors, les travailleurs indépendants qui réalisent un chiffre d'affaires au moins égal à 13 % du Pass (plafond annuel de la Sécurité sociale), soit 5 268,12 € pour 2019, bénéficient d'une prise en charge, par la plate-forme Web d'une partie (variable selon l'activité) de leurs cotisations à l'assurance couvrant les risques d'accident de travail, à moins que la plate-forme propose au travailleur un contrat comportant les mêmes garanties.



Ils bénéficient également de la prise en charge de frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 3 % du Pass (soit 1 215,72 € pour 2019), et d'une indemnité au titre de la participation à leur formation professionnelle, dans la limite de 24 Smic horaires (soit 240,72 € pour 2019).

Pour bénéficier de ces prises en charge, les travailleurs indépendants doivent adresser une demande de remboursement en ce sens à la plate-forme Web, par voie électronique, en justifiant les dépenses exposées et le chiffre d'affaires total réalisé.

La plate-forme Web pourra également être tenue de communiquer à l'administration sociale certaines informations (comme le chiffre d'affaires) concernant les travailleurs indépendants ayant recours à ses services. En cas de refus (ou de communication incomplète), elle s'expose au paiement d'une pénalité de 5 000 € par refus (ou par communication incomplète).

**Des obligations fiscales**

• **Une obligation déclarative**

Depuis le 31 décembre 2018, les plates-formes Web doivent :

- sous peine de s'exposer au paiement d'une amende forfaitaire globale de 50 000 € maximum, fournir, à l'occasion de chaque transaction, une information loyale, claire

et transparente sur les obligations fiscales et sociales incombant aux utilisateurs qui réalisent des transactions commerciales par leur intermédiaire, et mettre un lien vers les sites des administrations permettant de se conformer à ces obligations ; elles doivent également les informer sur leurs obligations déclaratives auprès des administrations fiscales et sociales, et sur les sanctions encourues en cas de non-respect de ces obligations ;

- sous peine de s'exposer au paiement d'une amende égale à 5 % du montant des sommes non déclarées, adresser par voie électronique, aux vendeurs, prestataires ou parties à l'échange (qui résident en France ou qui réalisent des ventes ou des prestations de service en France) qui ont perçu des sommes à l'occasion de la réalisation de transactions par son intermédiaire et dont elle a connaissance, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle les informations sont données, un document mentionnant pour chacun : les éléments d'identification de la plate-forme (raison sociale, numéro de TVA intracommunautaire, etc.), les éléments d'identification de l'utilisateur (qui divergent selon que l'utilisateur est un particulier ou un professionnel), le statut de l'utilisateur (particulier ou professionnel), le nombre et le montant total brut des transactions réalisées par l'utilisateur au cours de l'année civile précédente, si elles sont connues,

les coordonnées du compte bancaire sur lequel les revenus sont versés au format BIC (code d'identification des banques) et IBAN (numéro de compte bancaire international) ;

- sous peine de s'exposer au paiement d'une amende égale à 5 % du montant des sommes non déclarées, adresser par voie électronique à l'administration fiscale, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle les informations sont données, un document récapitulatif l'ensemble des informations communiquées aux vendeurs, prestataires ou parties à l'échange.

Il est également prévu que le document fourni à l'administration fiscale soit communiqué par cette dernière à l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle les informations sont données. De même, ces données, recueillies par l'Acos, pourront faire l'objet d'une interconnexion avec celles qui sont détenues par l'Urssaf dans le cadre de sa mission de contrôle et de lutte contre le travail dissimulé.

Toutefois, pour les prestations de service dont bénéficie également le prestataire (covoiturage par exemple), pour les opérations dont le montant total annuel n'excède pas 3 000 € et pour les personnes qui réalisent moins de 20 transactions par an, la plate-forme Web sera dispensée de fournir ce document à l'administration

• **Des obligations à venir en matière de TVA**

Les plates-formes Web (françaises ou étrangères) dont l'activité dépasse le seuil de connexions de 5 millions de visiteurs uniques par mois (et par plate-forme) seront soumises, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à de nouvelles obligations en matière de TVA.

L'administration pourra signaler à la plate-forme tout professionnel (français ou étranger) soumis à la TVA (« assujéti ») et qui effectue par son intermédiaire des ventes ou des prestations de service au profit de particuliers (ou de professionnels « non assujétis »), qui semble s'être soustrait à ses obligations en matière de déclaration et de paiement de la TVA. À la suite de ce signalement, la plate-forme devra prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'assujéti de régulariser sa situation. Elle devra ensuite informer l'administration fiscale des mesures entreprises.

Si, malgré cette information, et passé un délai d'un mois, l'administration soupçonne toujours l'existence d'une fraude à la TVA, elle pourra mettre en demeure la plate-forme soit de prendre des mesures complémentaires à l'encontre de l'assujéti, soit de l'exclure définitivement. La plate-forme devra alors informer l'administration fiscale des mesures entreprises ou de l'exclusion réalisée. À défaut d'une telle notification, ou si l'administration soupçonne toujours, 30 jours après que l'information lui ait été communiquée, que la fraude à la TVA persiste (les mesures prises sont insuffisantes ou l'exclusion n'est pas effective), la plate-forme sera solidairement tenue au paiement de la TVA due par l'assujéti.

Les modalités d'application de cette nouvelle obligation ne sont pas encore définies et sont soumises à l'adoption d'un arrêté (non encore paru à ce jour). ■

**Au programme : des obligations sur le plan juridique (modalités de référencement et de déréfèrement, protection des utilisateurs, recueil de bonnes pratiques, etc.), sur le plan fiscal (information des utilisateurs sur leurs obligations fiscales, déclaration du montant des transactions, etc.), sur le plan social (prise en charge de cotisations, communication d'informations à l'administration sociale, etc.).**

## BAIL COMMERCIAL

### La résiliation triennale du bail en question...

Le locataire d'un bail commercial peut donner son congé à l'expiration de chaque période triennale : c'est pourquoi l'on parle parfois de bail « 3-6-9 ». Pour mettre en œuvre cette faculté de résiliation du bail commercial, le locataire doit toutefois respecter certaines conditions...

Pour mémoire, la loi prévoit que la durée d'un contrat de bail commercial ne peut pas être inférieure à neuf ans, le locataire bénéficiant d'un droit au renouvellement du bail à l'expiration de cette période de neuf ans.

Pendant la durée initiale du bail, c'est-à-dire avant qu'il soit renouvelé, le locataire bénéficie d'une faculté de résiliation triennale. Il peut donc donner son congé au bout de trois ans, de six ans ou de neuf ans (soit au terme du bail).

#### Résiliation triennale par le bailleur : mode d'emploi

Le locataire peut donner congé de façon discrétionnaire, c'est-à-dire sans indiquer au bailleur les raisons qui l'amènent à mettre en œuvre sa faculté de résiliation triennale.

Il doit néanmoins respecter un formalisme précis. Pour être valable, il faut, en effet, que le congé du locataire soit donné au moins six mois à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception ou par acte extrajudiciaire, c'est-à-dire par acte d'huissier de justice. Ce délai doit être impérativement respecté car, à défaut, le juge considère que le congé est donné pour la prochaine période triennale, ce qui implique le versement de trois ans de loyers supplémentaires\*. Lorsque le locataire use de sa faculté de résiliation triennale, le bailleur ne peut pas lui réclamer une indemnité.

Notez qu'il existe quatre situations dans lesquelles il est possible d'insérer une clause prévoyant que le locataire ne peut pas bénéficier d'une faculté de résiliation triennale ou dans lesquelles il est possible de la subordonner au versement d'une indemnité au bailleur, à savoir :

- pour les baux conclus pour une période supérieure à neuf ans ;
- pour les baux des locaux construits en vue d'une seule utilisation (dit « local monovalent ») ;
- pour les baux des locaux à usage exclusif de bureaux ;

- pour les baux des locaux de stockage (il s'agit des locaux ou aires couvertes destinés à l'entreposage de produits, de marchandises ou de biens et qui ne sont pas intégrés topographiquement à un établissement de production).

Par ailleurs, le bailleur et le locataire peuvent aussi convenir que le locataire pourra donner congé à d'autres échéances que celle prévue par la loi (par exemple, une échéance annuelle). ■



Le locataire d'un local commercial bénéficie, par principe, d'une faculté de résiliation triennale à l'expiration de chaque échéance triennale. Pour le mettre en œuvre, le locataire doit impérativement respecter un formalisme précis (délai, modalité d'information du bailleur, etc.).

\* Arrêt de la Cour de cassation, 3<sup>e</sup> chambre civile, 7 février 2019, n° 17-31229

## VÉHICULE D'ENTREPRISE

### Infraction routière = dénonciation ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, lorsqu'une infraction routière est constatée par radar automatique et commise avec un véhicule de la société, le représentant légal de la société doit dénoncer le salarié fautif. Il doit également le faire lorsque l'infraction est commise par son dirigeant...

Lorsqu'une infraction routière est constatée par radar automatique avec un véhicule de la société, le représentant légal doit dénoncer le conducteur fautif dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la réception de la contravention.

#### Véhicule d'entreprise et infraction routière : comment dénoncer ?

Pour dénoncer le conducteur fautif, qu'il s'agisse d'un salarié ou du dirigeant de la société, il faut procéder par lettre recommandée avec accusé de réception (auprès de l'officier du Ministère public dont l'adresse figure sur la contravention) ou par voie dématérialisée (sur le site Web <https://www.antai.gouv.fr/>). La dénonciation doit préciser l'identité

du conducteur, son adresse et les références de son permis de conduire.

Si l'obligation de dénonciation n'est pas respectée, une autre infraction est commise et le représentant légal de la société peut être condamné au paiement d'une amende de 4<sup>e</sup> classe (soit 750 €), qui s'ajoute au montant de l'amende correspondant à l'infraction routière sanctionnée.

Notez que lorsque l'infraction routière a été commise par le dirigeant, il doit expressément se dénoncer. Les juges considèrent, en effet, que le paiement de l'amende relative à l'infraction routière et l'acceptation de la perte de points correspondants ne valent pas autodésignation\*.

Par ailleurs, si la loi prévoit que c'est au représentant légal de la société qu'il incombe de dénoncer le conducteur, elle n'exclut pas pour autant la responsabilité de celle-ci\*\*. Or, lorsque c'est la société qui est sanctionnée pour non-respect de son obligation de dénonciation, le montant de l'amende est quintuplé (il est donc de 3 750 €).



Enfin, sachez que seule la force majeure (vol du véhicule, usurpation de plaque, par exemple) permet de ne pas procéder à la dénonciation du conducteur fautif. Mais il faut pour cela être en possession d'un justificatif (dépôt de plainte, déclaration de vente du véhicule, etc.) qu'il faudra envoyer à l'administration. ■

Lorsqu'une infraction routière a été constatée par un radar automatique avec un véhicule de la société, son représentant légal est tenu de dénoncer le conducteur fautif. À défaut, une nouvelle infraction est commise, sanctionnée par une amende au montant quintuplé lorsque la responsabilité de la société est recherchée...

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, 15 janvier 2019, n° 18-82380

\*\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, 15 janvier 2019, n° 18-82628

## IMPÔT SUR LE REVENU

### Réduction d'impôt Pinel : pour les terrains à bâtir ?

Un particulier décide de faire construire une maison dans le but de bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu « Pinel ». Mais, pour cela, il faut qu'il investisse avant le 31 décembre 2021. Et justement, quelle date faut-il prendre en compte : l'achat du terrain ou le dépôt de la demande de permis de construire de la maison ?

La réduction d'impôt sur le revenu Pinel bénéficie aux personnes qui achètent un logement neuf, qui font construire un logement, directement ou par l'intermédiaire d'une SCI (ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, qui achètent des logements anciens faisant ou ayant fait l'objet de travaux d'amélioration, à condition que le montant de ces travaux représente au moins 25 % du coût total de l'opération d'achat).

Cet avantage fiscal repose sur un engagement de louer le logement acheté ou construit à un locataire qui en fera sa résidence principale. Concrètement, la réduction d'impôt est répartie sur 6, 9 ou 12 ans et se calcule en appliquant au montant de l'investissement, retenu dans la limite de 300 000 €, le taux correspondant (qui varie selon la durée de l'engagement de location).

#### Réduction d'impôt Pinel : achat du terrain ou dépôt du permis de construire ?

Dans l'hypothèse de l'achat d'un terrain à bâtir, la question s'est posée de savoir à quel moment devait s'appliquer la réduction Pinel : à compter de l'achat du terrain ou à compter du dépôt de la demande de permis de construire ?

Le Gouvernement\* a répondu de façon très claire à cette interrogation en indiquant que la réduction Pinel, qui s'applique bien aux particuliers qui, toutes conditions remplies, font construire ou achètent une habitation avant le 31 décembre 2021, nécessite d'opérer une distinction entre :

- la date de réalisation de l'investissement, qui ouvre droit au bénéfice de l'avantage fiscal ;
- et la date à laquelle la réduction d'impôt s'appliquera effectivement au montant de l'impôt sur le revenu.

Dans l'hypothèse d'une construction, la date de réalisation de l'investissement à retenir est la date du



dépôt de la demande de permis de construire et non celle correspondant à l'achat du terrain. En conséquence, si une demande de permis de construire est déposée le 30 décembre 2021, le particulier pourra bénéficier de la réduction Pinel, ce qui ne sera pas le cas s'il la dépose le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En revanche, la réduction d'impôt ne s'appliquera effectivement à l'impôt sur le revenu du particulier qu'à partir de la date d'achèvement de la construction qui, pour mémoire, doit intervenir dans les 30 mois qui suivent l'obtention du permis de construire. ■

Dans l'hypothèse de l'achat d'un terrain à bâtir en vue de la construction d'une maison, la réduction Pinel pourra s'appliquer sous réserve que le dépôt de la demande de permis de construire intervienne avant le 31 décembre 2021.

\* Réponse ministérielle Verchère du 22 mai 2018, Assemblée nationale, n° 5911

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

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Novembre 2018	103,45	- 0,2 %	+ 1,9 %
Décembre 2018	103,47	+ 0,0 %	+ 1,6 %
Janvier 2019	103,01	- 0,4 %	+ 1,2 %
Février 2019	103,06	+ 0,0 %	+ 1,3 %

#### INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2018	1703	+ 2,19 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2018	1733	+ 3,77 %
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 %

#### INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2018	114,06	+ 2,45 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2018	113,45	+ 2,41 %
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 %

#### INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2018	113,30	+ 2,18 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2018	112,74	+ 2,16 %
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 %

#### 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 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 %
31 mars 2019	1,42 %
30 avril 2019	1,41 %
31 mai 2019	1,39 %

#### INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 <sup>e</sup> trimestre 2018	129,03	+ 1,74 %
3 <sup>e</sup> trimestre 2018	128,45	+ 1,57 %
2 <sup>e</sup> trimestre 2018	127,77	+ 1,25 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	127,22	+ 1,05 %

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

ANNÉE	TAUX
2 <sup>e</sup> semestre 2018	0,97 %
1 <sup>er</sup> trimestre 2018	1,04 %
2 <sup>e</sup> semestre 2017	0,95 %
1 <sup>er</sup> semestre 2017	1,15 %

#### MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1<sup>ER</sup> 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 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2019

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
Décembre 2018	109,7
Novembre 2018	109,7
Octobre 2018	109,7
Septembre 2018	109,5
Août 2018	109,5
Juillet 2018	109,2
Juin 2018	109,0
Mai 2018	109,0

# QUESTIONS/RÉPONSES



**Afin de développer mon entreprise, j'ai fait appel à un agent commercial, le contrat prévoyant une période d'essai. Mais l'agent commercial ne répondant pas aux attentes, il est mis fin au contrat avant l'expiration de la période d'essai.**

**L'agent commercial peut-il réclamer une indemnité de rupture alors que le contrat a été rompu durant sa période d'essai ?**

Par principe, à l'occasion de la rupture de son contrat, l'agent commercial a droit au versement d'une indemnité compensatrice. Toutefois, cette indemnité de rupture n'est pas due lorsque :

- le contrat prend fin à la suite d'une faute grave de l'agent commercial ;
- l'agent commercial est à l'initiative de la rupture du contrat (sauf si la rupture est justifiée par des circonstances imputables à l'entreprise, à l'âge, l'infirmité ou la maladie de l'agent commercial) ;

- l'agent commercial cède à un tiers les droits et obligations qu'il détient en vertu de son contrat, en accord avec l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une rupture pendant la période d'essai prévue au contrat, il n'y pas d'exception : l'agent aura normalement droit à une indemnité, toutes conditions étant par ailleurs remplies, comme cela vient d'être récemment confirmé par les juges\*.

**Par soucis d'efficacité et de réactivité, l'entreprise prend en charge les amendes de stationnement concernant les véhicules de l'entreprise mis à disposition des salariés. À l'occasion d'un contrôle Urssaf, l'agent chargé du contrôle a réintégré les sommes versées au titre des amendes dans le calcul des cotisations sociales.**

**Ces sommes sont-elles soumises à cotisations sociales ?**

Oui, en effet. Pour le calcul des cotisations sociales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tout avantage en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Le juge considère que la prise en charge, par l'employeur, des amendes qui sanctionnent une infraction du Code de la route commise par un salarié de l'entreprise constitue un avantage financier\*\*, lequel est alors soumis aux cotisations sociales.

**Sur son bulletin de salaire du mois de janvier 2019, un salarié a vu apparaître le taux de prélèvement à la source qui lui était appliqué, ainsi que le montant effectivement prélevé au titre de cette retenue.**

**Considérant que le taux de prélèvement qui lui est appliqué est erroné (la retenue étant selon lui trop importante), il demande à son employeur de le modifier, ce que ce dernier refuse. Mais peut-il vraiment refuser de modifier le taux de prélèvement à la source appliqué au salarié ?**

Oui, l'employeur peut et doit refuser de modifier le taux de prélèvement appliqué au salarié.

Avec la mise en place du prélèvement à la source, l'employeur n'assume qu'un rôle de collecteur pour le compte de l'administration fiscale : c'est l'administration qui détermine le taux de prélèvement applicable au salarié (en fonction de sa situation personnelle) et qui transmet ce taux à l'employeur. Ce dernier se charge simplement de prélever la somme correspondante sur le salaire, puis de la reverser à l'administration.

En cas de variation de revenus ou de désaccord sur le taux de prélèvement pratiqué, le salarié devra contacter directement l'administration fiscale, l'employeur ne pouvant en aucune façon accéder à sa demande. ■

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, 23 janvier 2019, n° 15-14212

\*\* Arrêt de la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile, 14 février 2019, n° 17-28047

## BON À SAVOIR !

### CRÉDIT D'IMPÔT MODERNISATION DU RECOUVREMENT (CIMR) : PAS D'IMPÔT SUR LES REVENUS 2018 ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est effectif. Parce que ce dispositif pourrait conduire à un double prélèvement en 2019 (prélèvement à la source de l'impôt au titre des revenus 2019 et paiement de l'impôt au titre des revenus 2018), il est prévu un dispositif de neutralisation des revenus de 2018 : il s'agit du crédit d'impôt modernisation du recouvrement (CIMR).

Le CIMR est prévu pour neutraliser l'imposition des revenus de l'année 2018, tant au niveau de l'impôt sur le revenu que des prélèvements sociaux. Ce crédit d'impôt est égal au montant de l'IR dû au titre de l'année 2018 multiplié par le rapport entre les montants nets imposables des revenus non exceptionnels (les déficits étant retenus pour une valeur nulle) et le revenu net imposable au barème progressif de l'IR (hors déficits, charges et abattements déductibles).

Il s'imputera sur l'IR dû au titre de l'année 2018, après application des réductions et des crédits d'impôt (qui restent maintenus afin d'éviter de décourager les investissements ouvrant droit à ces avantages fiscaux).

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

par exemple, des indemnités de rupture de fin de contrat (pour leur fraction imposable).

La distinction entre les revenus non exceptionnels et les revenus exceptionnels pouvant être difficile à opérer, une procédure de rescrit spécifique a été créée au profit des employeurs : le rescrit « CIMR ». Il s'agit d'un outil optionnel que les employeurs peuvent choisir d'utiliser pour le compte de leurs salariés, sans pour autant que cela ne les décharge de leur responsabilité : les salariés devront toujours assumer la responsabilité de leur déclaration de revenus.

Concrètement, cet outil permet à l'employeur d'interroger l'administration, par écrit, sur le caractère exceptionnel ou non des revenus qu'il verse.

Le formalisme de cette demande est strictement encadré, puisqu'elle devra notamment reprendre les éléments suivants : le nom (raison sociale) de l'employeur et son adresse postale, le nom, l'adresse postale et la qualité du ou des salariés bénéficiaires des éléments de rémunération, la nature, le montant, les conditions d'attribution, le mode de calcul des éléments de rémunération concernés, etc.

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

## BRÈVES

### CASH BACK : POUR QUEL MONTANT ?

Un commerçant peut volontairement recourir au « cash back » et rendre de la monnaie à un client qui paie ses achats avec sa carte bancaire. C'est un moyen pour le client de retirer de l'argent en espèces lors d'une opération d'achat via sa carte bancaire.

Il a été précisé que le montant minimal d'achat permettant de recourir au cash back est fixé à 1 €. Quant au montant maximal pouvant être remis

au client, il a été fixé à 60 €.

Il a aussi été précisé que le commerçant qui a recours au cash back est tenu à une obligation d'information préalable à l'égard de son client, information qui doit être diffusée à proximité des terminaux de paiement ou du lieu d'encaissement et, le cas échéant, sur son site Web. ■

### REGISTRE DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS

Au nom de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, les sociétés doivent procéder à une déclaration de leurs bénéficiaires effectifs. À cette occasion, elles doivent fournir des informations qui permettent de les identifier, et qui visent notamment la dénomination ou raison sociale, la forme juridique et l'adresse du siège social de la société.

En cas de modification de l'une de ces informations, il a été précisé que les sociétés doivent procéder à une déclaration modificative auprès du tribunal de commerce. ■

Réponse ministérielle Lasserre-Davis, Assemblée Nationale, du 22 janvier 2019, n° 13199

