



ACTU SOCIALE

EPARGNE SALARIALE

Plans d'épargne salariale : quelles nouveautés ?

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

GESTION DES ENTREPRISES

L'expert-comptable, le partenaire privilégié des entrepreneurs

...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Vol en entreprise : déductible ?

...Page 3

LOI PACTE

La vie des entrepreneurs simplifiée...

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Intéressement, participation et plans d'épargne salariale : quelles nouveautés ?
ACTU FISCALE page 3	Vol en entreprise : déductible ? Achat d'un véhicule électrique : TVA récupérable ?
LE DOSSIER pages 4 et 5	Loi PACTE La vie des entrepreneurs simplifiée...
ACTU JURIDIQUE page 6	L'expert-comptable, le partenaire privilégié des entrepreneurs Soldes : qu'est-ce qui change ?
PATRIMOINE page 7	Investissement immobilier Défiscalisation immobilière : aussi pour l'ancien ?
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Nouvelles modalités de décompte des effectifs d'une entreprise
BRÈVES page 8	Artisan : stage préalable à l'installation obligatoire ? Bientôt le 2ème paiement pour la participation à la formation continue !

ÉDITO

En discussion depuis l'année dernière, la Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », a été publiée le 23 mai 2019. Elle comporte de nombreuses dispositions qui impactent directement les obligations juridiques, fiscales et sociales des entreprises.

Citons notamment les mesures de simplification des démarches de création et de gestion des entreprises, qui ont pour objectif de faciliter leur croissance : guichet unique pour effectuer les formalités de création, notions de « société à mission » et de « raison d'être », aménagements des règles d'organisation de la société, etc.

Des mesures ont aussi été prises pour faciliter le financement des entreprises : elles revoient notamment les modalités d'apport en comptes courants d'associés et les prêts entre entreprises.

Par ailleurs, si la loi Pacte revoit les règles s'agissant de l'obligation de certification des comptes par un commissaire aux comptes, elle tient aussi compte du rôle central des experts-comptables dans l'accompagnement quotidien des entrepreneurs et accentue leur rôle de conseiller.

La loi Pacte comporte aussi des mesures sociales : elle rationalise les seuils d'effectifs, et contient des dispositions visant à rendre l'épargne salariale plus attractive, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des plans d'épargne salariale, de l'actionariat salarié. Elle précise aussi le cadre juridique du statut du conjoint du chef d'entreprise.

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

Parce que les nouvelles dispositions issues de cette loi Pacte sont nombreuses, et parfois complexes dans leur mise en application dans l'entreprise, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires nécessaires et vous conseiller dans l'application de ces nouvelles mesures.

Le Mag FIDSUD CDBA

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



ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement et participation : quelles nouveautés ?

L'un des principaux objectifs de la loi Pacte* est de mieux partager la valeur. À cette fin, elle procède à de nombreux ajustements en matière d'épargne salariale, notamment en ce qui concerne l'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise. Voici les principales mesures qui permettraient d'atteindre cet objectif d'un meilleur partage de la valeur...

Si la mise en place d'un régime d'intéressement n'est jamais obligatoire, celle d'un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise le devient dès lors que l'entreprise a atteint le seuil de 50 salariés. La loi Pacte revient sur les modalités de franchissement de ce seuil : seules les entreprises qui auront atteint l'effectif de 50 salariés pendant 5 années civiles consécutives seront tenues de mettre en place le régime de la participation.

De tels dispositifs ne sont toutefois pas réservés qu'aux entreprises d'au moins 50 salariés. Les plus petites peuvent, en effet, mettre en place ces régimes. Les branches professionnelles doivent, à cette fin, conclure des négociations

pour leur permettre d'opter pour la mise en place d'un régime de participation ou d'un régime d'intéressement, tel qu'il sera prévu par l'accord.

De nouvelles modalités de répartition de la valeur ?

En matière de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les modalités de répartition proportionnelle aux salaires sont aménagées.

Le salaire servant de base de calcul à la part individuelle revenant à chaque bénéficiaire est désormais pris en compte dans la limite d'un plafond égal à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit 121 572 € pour l'année 2019 (au lieu de 4 fois le PASS) pour les salariés, ou égal à un plafond qui sera fixé par décret pour les dirigeants, les chefs d'entreprise, leur conjoint ou partenaire de Pacs associé ou collaborateur susceptible de bénéficier d'un tel régime.

Ce plafond peut encore être abaissé si l'accord le prévoit, à condition qu'il soit identique pour tous les salariés.

S'agissant de l'intéressement, les primes versées à un même bénéficiaire ne pouvaient pas, au titre d'un



même exercice, excéder une somme égale à la moitié du PASS, soit, en principe, 20 262 € pour l'année 2019. Ce plafond individuel est désormais porté aux 3/4 du PASS, soit à 30 393 € pour l'année 2019.

Enfin, la loi Pacte permet de prévoir, dans l'accord d'intéressement, que les sommes qui n'ont pas pu être réparties en raison de l'application du plafond individuel puissent être redistribuées entre tous les salariés qui n'ont pas atteint le plafond. Cette répartition supplémentaire se fait selon les mêmes modalités que la répartition originelle. Toutefois, le plafond individuel ne peut pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. ■

Pour renforcer l'attractivité des régimes de la participation et de l'intéressement, la loi Pacte procède à de nombreux ajustements. L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter les éclairages nécessaires et tout renseignement complémentaire.

* Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (articles 155 à 158)

ÉPARGNE SALARIALE

Plans d'épargne salariale : quelles nouveautés ?

Toujours dans le but d'un meilleur partage de la valeur, et de récompenser le travail des salariés, la loi Pacte s'efforce de rendre plus attractifs les dispositifs d'épargne salariale et, parmi eux, les plans d'épargne salariale. Comment procède-t-elle ?

Plans d'épargne entreprise : un dispositif rendu plus attractif...

Un plan d'épargne entreprise peut être mis en place par toutes les entreprises (et doit l'être par celles soumises au régime de la participation aux résultats de l'entreprise). L'objectif du PEE est de permettre aux bénéficiaires, salariés et dirigeants (sous conditions) de se constituer une épargne par des versements volontaires, accompagnés d'un abondement de l'entreprise.

Dans le but de rendre ce dispositif plus attractif, la loi Pacte prévoit que l'entreprise puisse procéder à des versements sur le PEE, même en l'absence de contribution de son titulaire, si le règlement du plan le prévoit, pour l'achat de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation. Ces versements bénéficieront du même régime fiscal et social que les abondements de l'employeur.

Notez, en outre, que si toute entreprise peut mettre en place un PEE, celui-ci était jusqu'alors impératif pour la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Cette obligation est désormais supprimée.

Plans d'épargne retraite : un chantier en cours...

La loi Pacte pose les bases d'une réforme à venir des plans d'épargne retraite collectifs (comprenant le Perco) et individuels.

Dans ce cadre, elle aménage les modalités de dénouement du plan d'épargne retraite. À ce titre, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020, les droits correspondant aux versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur les plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire seront délivrés sous la forme d'une rente viagère.

Les autres droits (issus d'autres versements) seront, en revanche, délivrés, au choix du titulaire, sous la forme d'un capital (en une fois ou fractionné) ou d'une rente viagère (ce choix peut être contraint lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement à l'ouverture du plan pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère).

Par ailleurs, un nouveau cas de déblocage anticipé des avoirs est prévu en cas de cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou de toute situation justifiant ce déblocage selon le président du tribunal de commerce saisi à l'occasion d'une procédure de conciliation. ■



Là encore, il ne s'agit ici que d'un panorama des principales mesures. C'est pourquoi, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter tout renseignement complémentaire.

* Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (articles 71, 155 et suivants)

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Vol en entreprise : déductible ?

Une entreprise est victime d'un vol d'argent : au-delà du désagrément évident de ce genre de situation, notamment sur le plan financier, la question se pose de savoir si la perte qui en résulte est déductible de son résultat imposable. Réponse...

Par principe, une charge ou une perte n'est déductible du résultat que si elle a été engagée dans l'intérêt de l'exploitation et si elle est dûment justifiée. Concrètement, elle doit se rattacher à une gestion normale de l'activité de l'entreprise.

Et c'est justement la question qui s'est récemment posée à propos d'un vol commis dans une entreprise : la perte qui résulte de ce vol est-elle déductible ? En principe oui, mais sous conditions complémentaires dans certains cas...

Déduction de la perte : une distinction selon l'auteur du vol

Une entreprise qui a subi plusieurs vols d'argent commis par des tiers a déduit les sommes correspondantes à cette perte de son résultat imposable. Mais l'administration fiscale refuse

la déductibilité de ces sommes : pour elle, des carences dans l'organisation de la société et l'absence de dispositif de contrôle ont été directement ou indirectement à l'origine de ces vols.

Elle met en avant l'attentisme inexplicable dont la société a fait preuve face aux détournements dont elle a été victime. L'entreprise a donc pris trop de risques, selon l'administration, pour que cette perte puisse être considérée comme « normale ».

Mais le juge* rappelle que la déductibilité d'un vol commis par un tiers ne peut être remise en cause au regard d'une quelconque carence des dirigeants. Cette condition ne vaut que si le détournement est l'œuvre d'un salarié ou d'un dirigeant.

Pour rappel, en effet, en cas de détournements de fonds commis au détriment d'une société, les pertes qui en résultent sont, en principe, déductibles des résultats de la société. Mais si les détournements sont le fait des dirigeants associés de l'entreprise, ils ne seront pas déductibles. Et il en sera de même de ceux commis par un salarié si le comportement des dirigeants ou associés ou leur carence manifeste dans l'organisation de la société et la mise en œuvre des dispositifs de contrôle sont à l'origine du vol.

Dans cette affaire, les détournements de fonds subis par l'entreprise ont donc été admis en déduction de son résultat imposable. ■



Retenez que les pertes qui résultent de détournements de fonds sont déductibles des résultats imposables, sauf, s'ils sont le fait de salariés ou des dirigeants eux-mêmes, ils ont pour origine une carence dans l'organisation et le contrôle mis en place dans l'entreprise.

* Arrêt du Conseil d'Etat du 12 avril 2019, n° 410042

TVA

Achat d'un véhicule électrique : TVA récupérable ?

Par principe, l'achat ou la location d'une voiture par une entreprise ne lui ouvre pas le droit de récupérer la TVA qu'elle a versée à cette occasion à son fournisseur. Cette « exclusion du droit à déduction de la TVA » s'applique-t-elle s'il s'agit d'un véhicule électrique ? Réponse...

Par principe, une entreprise qui achète, loue ou prend en crédit-bail un véhicule utilitaire ou un véhicule dit « commercial » (c'est-à-dire dépourvu de sièges arrière), destiné au transport des marchandises, peut récupérer l'intégralité de la TVA versée à cette occasion.

À l'inverse, pour les voitures dites « de tourisme » (berline, break, coupé, etc.), la TVA n'est pas récupérable, qu'il s'agisse d'un achat, d'une location ou d'un crédit-bail : ce sont, en effet, des véhicules conçus pour le transport des personnes ou à usage mixte exclus du « droit à déduction » de la TVA.

La question a été posée de savoir si, à l'heure où l'État souhaite favoriser l'acquisition de véhicules électriques, la TVA pouvait être récupérable pour l'achat, la location ou la prise en crédit-bail d'une voiture de tourisme électrique.

TVA et véhicule électrique : non !

Par principe, les entreprises peuvent déduire la TVA ayant grevé leurs dépenses dans la mesure où celles-ci sont utilisées pour les besoins de leurs propres opérations soumises à la TVA. Mais, pour certaines dépenses, la TVA ne peut pas faire l'objet d'une déduction. Il en est ainsi des véhicules, quelle que soit leur nature, conçus pour transporter des personnes ou à usage mixte (sauf exceptions, comme, par exemple, les véhicules destinés à être revendus à l'état neuf, ceux donnés en location, ceux affectés exclusivement à l'enseignement de la conduite, etc.).

L'exclusion du droit à déduction pour les véhicules de tourisme repose sur la difficulté à contrôler une utilisation privée qui serait alors faite en franchise de TVA par les utilisateurs de ce type de moyens de transport. Et le Gouvernement* vient de préciser que, pour cette raison, et sans méconnaître l'intérêt environnemental que présentent les véhicules électriques, ouvrir le droit à déduction pour ces véhicules serait difficilement justifiable au regard de ces objectifs.

Par voie de conséquence, l'interdiction qui est faite de pouvoir récupérer la TVA versée à l'occasion de l'achat, de la location ou de la prise en crédit-bail

d'une voiture de tourisme s'applique quel que soit le mode de carburation du véhicule : essence, diesel, GPL, électricité ou hybride.

Notez qu'il existe des règles spécifiques de déduction de la TVA qui s'appliquent aux carburants, et notamment à l'électricité : une société peut récupérer la TVA afférente à l'électricité consommée par un véhicule, même exclu du droit à déduction (voiture de tourisme par exemple), lorsqu'il est utilisé pour les besoins d'opérations ouvrant droit à déduction de TVA (donc lorsqu'il est utilisé pour les besoins de l'activité professionnelle) et sous réserve qu'il fonctionne exclusivement à l'électricité. ■



La TVA versée à l'occasion de l'achat, de la location ou de la prise en crédit-bail d'une voiture de tourisme n'est pas récupérable, quel que soit le mode de carburation du véhicule : essence, diesel, GPL, électricité ou hybride...

* Réponse ministérielle Grelier du 12 mars 2019, Assemblée nationale, n°14915

Attendue depuis un an, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », a été publiée le 23 mai 2019. Cette nouvelle loi a vocation à impacter la vie des entrepreneurs sur de nombreux sujets, que ce soit à propos de la création d'entreprise, de son financement, de sa gestion, de son organisation, etc. Voici un (rapide) panorama des principales nouveautés juridiques qu'il est utile de connaître...

Des mesures pour faciliter la création d'entreprise

Pour faciliter la création d'entreprise, la loi Pacte simplifie les démarches de création, de modification et de cessation d'entreprise via un guichet unique, en ligne, dont la mise en place est prévue pour au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Plus exactement, il est prévu de remplacer les réseaux de centres de formalités des entreprises par un guichet unique auprès duquel les entrepreneurs devront déposer par voie dématérialisée l'ensemble des formulaires actuellement remis au CFE.

Par ailleurs, alors que les futurs artisans sont tenus de suivre un stage de préparation à l'installation avant de pouvoir s'immatriculer au répertoire des métiers, la loi Pacte rend ce stage facultatif (depuis le 24 mai 2019).

En outre, les entrepreneurs, lorsqu'ils ne font pas le choix de créer une société, sont incités à choisir entre l'entreprise individuelle (EI) ou l'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) lors de la création de leur activité : l'objectif est de mettre en avant le statut protecteur de l'EIRL, ce qui oblige à diverses mesures d'adaptation et de simplification prises dans le cadre de la loi PACTE (formalités d'affectation du patrimoine professionnel simplifiées, sanctions allégées en cas de cessation de paiement, etc.).

Des mesures pour optimiser la gestion des entreprises

• Du nouveau pour le statut du conjoint du chef d'entreprise

Le chef d'une entreprise artisanale, commerciale, libérale ou agricole doit, lorsque son conjoint exerce une activité régulière dans l'entreprise, procéder à une déclaration et lui choisir le statut « collaborateur », « associé » ou « salarié ». A défaut de déclaration ou en cas d'oubli de déclaration, le conjoint est réputé exercer sous le statut de conjoint salarié.

En ce qui concerne les sociétés, le statut du conjoint collaborateur n'est autorisé qu'au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL ou d'une SELARL, répondant jusqu'alors, à des conditions de seuils d'effectif fixées par décret. Cette condition d'effectif sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2020.

• Du nouveau en matière de pratiques commerciales

La loi Pacte contient plusieurs mesures relatives aux pratiques commerciales, et notamment les suivantes :

- l'amende prononcée à l'encontre d'une entreprise pour non-respect des délais de paiement devra désormais faire l'objet d'une publication dans un journal d'annonces légales ;

- pour accentuer la lutte contre les pratiques concurrentielles, les agents de la DGCCRF et de l'Autorité de la Concurrence pourront désormais avoir accès aux données conservées par les opérateurs des télécommunications.

• Du nouveau en matière de certification des comptes

De nombreuses mesures visent les experts-comptables et les commissaires aux comptes des entreprises.

L'une des mesures phares de la loi Pacte concerne notamment l'unification des seuils de désignation obligatoire d'un commissaire aux comptes. Toutes les sociétés, quelle que soit leur forme (SA, SCA, SNC, SARL, etc.), sont tenues de désigner un commissaire aux comptes, lorsqu'elles dépassent désormais, à la clôture d'un exercice social, 2 des 3 seuils suivants :

- total du bilan : 4 000 000 € ;
- montant du chiffre d'affaires hors taxes : 8 000 000 € ;
- nombre moyen de salariés au cours de l'exercice : 50.

Au-delà de cette obligation, les entreprises conservent la possibilité de désigner volontairement un commissaire aux comptes.

Des mesures pour les entreprises individuelles

Tout d'abord, et pour rappel, les travailleurs indépendants qui ne réalisent pas de chiffre d'affaires pendant au moins 2 ans peuvent être radiés de la Sécurité Sociale. Cette radiation peut être décidée par la Sécurité Sociale elle-même, sauf opposition de la part de l'entrepreneur dans un délai à définir.

Cette radiation emporte de plein droit la radiation à d'autres fichiers et registres (fichiers des services fiscaux, registre du commerce et des sociétés, répertoire des métiers, répertoire SIRENE).

Ensuite, lorsque son chiffre d'affaires a dépassé pendant 2 années civiles consécutives un montant annuel de 10 000 €, le micro-entrepreneur doit ouvrir un compte bancaire dédié à son activité.

Des mesures pour les sociétés

• Création de la société et intérêt social

Par principe, l'objet social d'une société consiste à définir l'activité qui va être exploitée ou la profession qui va être exercée par la société créée par plusieurs associés qui mettent en commun des moyens pour poursuivre cet objectif.

La loi Pacte précise que la société doit être gérée dans l'intérêt de cet objet (l'intérêt social), tout en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Cela suppose que les décisions prises dans le cadre de l'exploitation le soient aussi à la lumière des enjeux sociaux et environnementaux pour qu'elles ne soient pas contraires à l'intérêt social.

La loi Pacte élargit, en outre, cette notion d'objet social à la raison d'être de la société, qui peut être précisée dans les statuts, et qui correspondra aux principes et aux moyens dont la société se dote dans le cadre de son activité.

Cette raison d'être de la société, qui peut être précisée dans les statuts, n'est qu'une simple faculté, sauf si les associés optent pour le nouveau statut de « société à mission », créé par la loi Pacte : ce statut suppose de mettre en avant, outre la recherche de profit, un capitalisme plus responsable par la matérialisation d'un ou plusieurs objectifs sociaux et/ou environnementaux que la société s'engage à poursuivre dans le cadre de son activité (dans des conditions à définir par décret).

• Organisation de la société

Ici, plusieurs mesures de la loi Pacte intéressent directement l'organisation de la société, son actionariat et la rémunération des dirigeants.

S'agissant de la rémunération des dirigeants, il faut rappeler que les administrateurs peuvent percevoir une rémunération (ce que l'on appelait les « jetons de présence », mais cette notion est supprimée par la loi Pacte). En plus de cette rémunération, il est désormais admis qu'un administrateur puisse aussi se voir attribuer des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise.

S'agissant de l'actionariat des sociétés, il est prévu un aménagement des règles d'attribution gratuites d'actions, la possibilité pour une SAS d'offrir des titres à ses dirigeants et aux salariés, un assouplissement du régime d'attribution d'actions de préférence.

Enfin, plus spécialement dans les grandes entreprises, et notamment les sociétés anonymes (SA), il est prévu une hausse du nombre d'administrateurs salariés et un renforcement de leur formation, ainsi que des



dispositions spécifiques pour assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes à la direction des SA.

Des mesures pour le financement des entreprises

En matière de financement des entreprises, deux mesures méritent d'être particulièrement soulignées qui visent spécifiquement les comptes courants d'associés et les prêts entre entreprises.

• S'agissant des comptes courants d'associés

Actuellement, une société peut recevoir des avances de fonds de la part de ses dirigeants et associés, sous réserve que, dans les SARL, les SA et les SAS, ils détiennent au moins 5 % du capital.

Cette condition est supprimée par la loi Pacte.

Par ailleurs, alors que cette possibilité ne leur était pas offerte jusqu'à présent, les directeurs généraux, les directeurs généraux délégués et les présidents de SAS peuvent désormais effectuer des apports en comptes courants.

• S'agissant des prêts entre entreprises

Il est admis que les sociétés par actions (SA, SAS et SCA) et les SARL puissent consentir des prêts de moins de 2 ans à des entreprises avec lesquelles elles entretiennent des liens économiques, et pour autant que les comptes des sociétés prêteuses soient certifiés par un commissaire aux comptes.

La loi Pacte revient sur ce dispositif, dont il faut noter qu'il rencontre peu de succès, avec pour objectif de l'encourager : elle ouvre ce dispositif à toutes les sociétés commerciales (soumises à la certification d'un commissaire aux comptes) et augmente la durée maximale des prêts à 3 ans.

Des mesures pour favoriser l'innovation dans les entreprises

La loi Pacte prévoit des mesures de protection des inventions des entreprises et crée, pour cela, la demande provisoire de brevet, modernise la réglementation du certificat d'utilité et permet de créer une procédure d'opposition aux brevets d'invention.

Par ailleurs, la loi Pacte permet aussi à l'INPI de rejeter une demande de brevet en raison d'un défaut d'activité inventive ou d'application industrielle.

Pour lutter contre la contrefaçon, la loi Pacte allonge le délai de l'action en contrefaçon : elle précise que cette action se prescrit par 5 ans « à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître le dernier fait lui permettant de l'exercer » et non plus « à compter des faits qui en sont la cause ». En pratique, le délai pour agir en contrefaçon est donc allongé.

Enfin, la loi Pacte comporte diverses mesures qui visent à améliorer la relation chercheur/entreprise et ne pas pénaliser un chercheur qui souhaite créer une entreprise (aide à la création d'entreprise, augmentation de la quotité de temps de travail qui peut être consacrée à une entreprise, augmentation des capacités de détention de parts sociales d'une entreprise, etc.).

La plupart de ces mesures devront faire l'objet d'une ordonnance qui aura pour objectif principal de réformer le droit des marques.

Des mesures pour les entreprises en difficulté

La loi Pacte comporte diverses mesures en matière de procédure collective et vise plus particulièrement à sécuriser les dirigeants d'entreprises en difficulté ou en cessation des paiements.

Elle prévoit ainsi, notamment :

- le maintien, par principe, du niveau de rémunération du dirigeant en redressement judiciaire qui n'est donc plus remis en cause systématiquement (en cas de liquidation judiciaire, cette rémunération reste fixée par le juge) ;
- la modernisation de la procédure de liquidation simplifiée pour la rendre plus rapide ;
- l'incitation au recours au rétablissement professionnel (qui permet à un entrepreneur individuel un effacement des dettes professionnelles sous conditions) ;
- la suppression de la mention de la liquidation judiciaire au casier judiciaire de l'entrepreneur ;
- l'interdiction pour un bailleur de réclamer au repreneur d'une entreprise en difficulté les arriérés de loyer (sauf en cas de vente isolée du bail ou du fonds de commerce en dehors d'un plan de cession). ■

La loi Pacte comporte de nombreuses mesures dont il n'est ici fait état que d'une présentation non exhaustive des principales mesures juridiques, fiscales et sociales. Pour connaître plus en détails l'ensemble des mesures de la loi Pacte et ses impacts sur votre entreprise, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition.

GESTION DES ENTREPRISES

L'expert-comptable, le partenaire privilégié des entrepreneurs

La profession d'expert-comptable a pour vocation d'accompagner et conseiller les entrepreneurs tout au long de leurs parcours professionnels. Tenant compte de la confiance tissée entre les entrepreneurs et les experts-comptables, la loi Pacte* comporte des mesures visant à renforcer le rôle d'accompagnateur des experts-comptables...

L'expertise comptable est une profession réglementée, ce qui suppose le respect d'un Code de déontologie et de normes professionnelles précises, l'inscription au tableau de l'Ordre des experts-comptables, une prestation de serment, un contrôle de l'activité, l'obligation de souscrire une assurance civile professionnelle, etc., et à qui la loi confère une prérogative exclusive d'exercice de certaines missions. Ces missions consistent à réviser, apprécier mais aussi tenir, centraliser, ouvrir, arrêter, surveiller, redresser ou consolider les comptabilités des entreprises clientes.

En plus de ces missions pour lesquelles l'expert-comptable possède une prérogative, il existe d'autres missions que la profession peut réaliser, à titre accessoire, pour apporter des solutions fiscales, sociales, juridiques les plus adaptées aux clients en fonction de leurs caractéristiques et de leurs besoins.

De nouvelles missions pour les experts-comptables

Les multiples missions dont sont chargés les experts-comptables, que ce soit à titre principal ou accessoire, font d'eux les partenaires privilégiés des dirigeants d'entreprise. Ce lien de confiance a été renforcé par la loi Pacte qui permet aux experts-comptables de fournir de nouvelles prestations, à titre accessoire.

Ainsi, sans pouvoir toutefois en faire l'objet principal de leur activité, la loi Pacte permet la réalisation, par les experts comptables, de travaux d'ordre financier, environnemental et numérique, qui s'ajoute à la possibilité qu'ils avaient de pouvoir effectuer des études d'ordre économique, administratif et statistique.

Par ailleurs, les clients d'un expert-comptable pourront lui confier le recouvrement amiable des créances (en leur nom et pour leur compte) ou le paiement de leurs dettes (pour lequel un mandat de règlement leur aura été confié), dans des conditions qui restent encore à préciser (par décret).



Enfin, sachez que la loi Pacte autorise, dans le respect des obligations déontologiques inhérentes à la profession d'expertise comptable, les rémunérations au succès. Ainsi, sous réserve de l'avoir convenu avec leurs clients au préalable, les experts-comptables pourront moduler leurs honoraires en fonction des résultats de leurs travaux (à l'exception des missions de tenue de comptabilité, de révision comptable ou participant à l'établissement de l'assiette fiscale ou sociale de leurs clients). ■

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner et vous conseiller et, le cas échéant, discuter avec vous de l'opportunité de réaliser pour votre propre compte, les nouvelles missions que la loi Pacte permet de réaliser.

* Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (articles 34, 35 et 37)

RÉGLEMENTATION COMMERCIALE

Soldes : qu'est-ce qui change ?

Chaque début d'année et chaque été sont marqués, en France métropolitaine, par les périodes de soldes qui permettent aux commerçants d'écouler leurs stocks de marchandises. La loi Pacte s'intéresse justement à la réglementation de ces soldes et plus spécialement à leur durée...

La loi définit les soldes comme des « ventes qui sont accompagnées ou précédées de publicité et sont annoncées comme tendant, par une réduction de prix, à l'écoulement accéléré de marchandises en stock ».

Pour rappel, les marchandises qui peuvent être soldées sont uniquement celles qui ont déjà été proposées à la vente et qui sont payées depuis au moins un mois à la date de début de la période des soldes.

Des périodes de soldes plus courtes en 2020

La durée des soldes est fixée par la Loi. Ainsi, chaque année :

- les soldes d'hiver débutent le 2^{ème} mercredi du mois de janvier (ce sera toutefois le 1^{er} mercredi du mois de janvier lorsque le 2^{ème} mercredi intervient après le 12 du mois) ;

- les soldes d'été débutent le dernier mercredi du mois de juin (ce sera toutefois l'avant-dernier mercredi du mois de juin lorsque le dernier mercredi intervient après le 28 du mois).

Chaque période de soldes dure 6 semaines : ainsi, les soldes d'été 2019 ont débuté, en France métropolitaine, le mercredi 26 juin et se termineront le mardi 6 août.

Mais à compter du 1^{er} janvier 2020, les périodes de soldes sont modifiées : les soldes ne dureront désormais que 4 semaines (loi Pacte*). En 2020, les dates nationales des soldes seront donc les suivantes :

- pour les soldes d'hiver : du mercredi 8 janvier 2020 au mardi 4 février 2020 ;

- pour les soldes d'été : du mercredi 24 juin 2020 au mardi 21 juillet 2020.

Toutefois, pour certains départements métropolitains situés près des frontières, les dates des soldes peuvent varier :

- les soldes d'hiver débuteront le 2 janvier 2020 et se termineront le 29 janvier 2020 en Meurthe-et-Moselle, dans la Meuse, en Moselle et dans les Vosges ;

- les soldes d'été débuteront le 1^{er} juillet 2020 et se termineront le 28 juillet 2020 dans les Alpes-Maritimes et les Pyrénées Orientales ;

- les soldes d'été débuteront le 8 juillet 2020 et se termineront le 4 août 2020 en Corse.

Notez qu'il existe aussi des dates dérogatoires dans les collectivités territoriales situées en Outre-Mer. ■



La loi Pacte raccourcit les périodes de soldes qui dureront, à compter du 1^{er} janvier 2020, quatre semaines et non plus six semaines comme c'est encore le cas en 2019.

* Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (article 16) - Décret n° 2019-530 du 27 mai 2019 abrogeant les articles D. 310-15-2 et D. 310-15-3 du Code de commerce Arrêté du 27 mai 2019 fixant les dates et heures de début des soldes ainsi que leur durée en application de l'article L. 310-3 du Code de commerce

INVESTISSEMENT IMMOBILIER

Défiscalisation immobilière : aussi pour l'ancien ?

Le dispositif Pinel offre le bénéfice d'une réduction d'impôt à toute personne qui achète ou fait construire un logement neuf qu'elle destine à la location. Cette réduction d'impôt est désormais étendue aux logements anciens, sous conditions : il s'agit du dispositif « Denormandie ».

Depuis le 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, si vous achetez un logement ancien faisant ou ayant fait l'objet de travaux d'amélioration ou de rénovation ou un local que vous transformez en logement, et sous réserve que le montant des travaux, facturés par un professionnel, représente au moins 25 % du coût total de l'opération, vous pourrez opter pour la réduction d'impôt « Denormandie ».

Cet avantage fiscal, qui repose sur un engagement de louer le logement à un locataire qui en fera sa résidence principale, calculé sur la base du prix de revient du logement, comprenant également les dépenses de rénovation, retenu dans la limite de 5 000 € par m² de surface habitable (dans la limite de 300 000 €), sera de :

- 12 % si l'engagement de location est de 6 ans ;
- 18 % si l'engagement de location est de 9 ans.

Il est possible de proroger l'engagement de location pour une durée de 3 ans renouvelable une fois (si l'engagement initial est de 6 ans) ou de 3 ans non renouvelable (si l'engagement initial est de 9 ans), ce qui aura pour effet de proroger l'application de la réduction qui sera ainsi égale à :

- 6 % pour la première période triennale et 3 % pour la seconde période triennale (en cas d'engagement initial de 6 ans) ;
- 3 % pour la période triennale (en cas d'engagement initial de 9 ans).

Défiscalisation Denormandie : des conditions à respecter

Comme tout dispositif de défiscalisation, le dispositif Denormandie est soumis au respect de nombreuses conditions.

Ainsi, les travaux de rénovation ou d'amélioration devront respecter soit des critères de seuils de consommation énergétique, soit des critères de performance énergétique. Ces travaux s'entendent de tous travaux ayant pour objet la modernisation, l'assainissement ou l'aménagement des surfaces



habitables, et ceux visant à réaliser des économies d'énergie, ainsi qu'à créer des surfaces habitables à partir de l'aménagement des surfaces annexes (combles, garages).

Par ailleurs, pour ouvrir droit au bénéfice de la réduction d'impôt, ce logement doit être situé soit dans une commune dont le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué, soit dans une commune signataire d'une convention d'opération de revitalisation de territoire. Enfin, l'ensemble des conditions applicables au dispositif Pinel trouvent également à s'appliquer, et notamment l'engagement de louer le logement, en respectant des plafonds de loyer, à une personne qui en fait sa résidence principale et respecte des plafonds de ressources, et la limitation à 2 investissements au titre d'une même année d'imposition. ■

Le dispositif de défiscalisation immobilière Denormandie est ouvert aux investisseurs qui s'engagent à louer un logement réhabilité situé dans certaines communes, acquis entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021.

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Février 2019	103,06	+ 0,0 %	+ 1,3 %
Mars 2019	103,89	+ 0,8 %	+ 1,1 %
Avril 2019	104,22	+ 0,3 %	+ 1,3 %
Mai 2019	104,33	+ 0,1 %	+ 0,9 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
1 ^{er} trimestre 2019	1728	+ 3,41 %
4 ^e trimestre 2018	1703	+ 2,16 %
3 ^e trimestre 2018	1733	+ 3,77 %
2 ^e trimestre 2018	1699	+ 2,10 %
1 ^{er} trimestre 2018	1671	+ 1,27 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
1 ^{er} trimestre 2019	114,64	+ 2,48 %
4 ^e trimestre 2018	114,06	+ 2,45 %
3 ^e trimestre 2018	113,45	+ 2,41 %
2 ^e trimestre 2018	112,59	+ 2,35 %
1 ^{er} trimestre 2018	111,87	+ 2,20 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
1 ^{er} trimestre 2019	113,88	+ 2,18 %
4 ^e trimestre 2018	113,30	+ 2,18 %
3 ^e trimestre 2018	112,74	+ 2,16 %
2 ^e trimestre 2018	112,01	+ 1,93 %
1 ^{er} trimestre 2018	111,45	+ 1,86 %

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
1 ^{er} trimestre 2019	129,38	+ 1,70 %
4 ^e trimestre 2018	129,03	+ 1,74 %
3 ^e trimestre 2018	128,45	+ 1,57 %
2 ^e trimestre 2018	127,77	+ 1,25 %

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

ANNÉE	TAUX
2 ^e semestre 2018	0,97 %
1 ^{er} trimestre 2018	1,04 %
2 ^e semestre 2017	0,95 %
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %

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 1^{ER} 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
Mars 2019	110,6
Février 2019	110,3
Janvier 2019	110,1
Décembre 2018	109,7
Novembre 2018	109,7
Octobre 2018	109,7
Septembre 2018	109,5
Août 2018	109,5
Juillet 2018	109,2

QUESTIONS/RÉPONSES



Que se passe-t-il si une entreprise reçoit un avis de vérification de comptabilité en vue d'un contrôle fiscal pour lequel le vérificateur envisage un premier rendez-vous au moment de la fermeture annuelle pour congés d'été ?

Sur l'avis de vérification doit effectivement figurer la date de la première visite du vérificateur.

S'il s'avère que cette première intervention sur place du vérificateur est prévue à une date inopportune pour l'entreprise, et notamment en cas de fermeture pour congés annuels, il est toujours possible de solliciter (idéalement par écrit) un report de cette première visite.

Il est, dans ce cas, admis que l'administration puisse simplement acter la date fixée pour la nouvelle intervention, sans avoir à vous adresser un nouvel avis de vérification.

Sachez que, d'une manière générale, l'administration recommande de donner une suite favorable à une demande de report de la vérification, pour autant que les raisons invoquées soient sérieuses.

Je reçois un courrier de mon locataire m'informant qu'il va quitter le logement que je lui loue, et réclame un préavis d'un mois en raison de l'obtention d'un CDI. Mais ce n'est qu'au moment de la restitution du dépôt de garantie, une fois parti, que le locataire me remet un document confirmant la signature d'un CDI.

Parce qu'il a tardé à me remettre ce justificatif, peut-il effectivement bénéficier du préavis d'1 mois ou doit-il payer l'équivalent d'un préavis de 3 mois ?

Pour un logement vide, le délai de préavis de 3 mois peut être ramené à 1 mois dans les situations suivantes :

- le bien est situé dans une zone tendue ;
- le locataire est bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation adulte handicapé ;
- des raisons de santé justifient un changement de domicile ;
- le locataire obtient un premier emploi (CDD ou CDI) ;
- le locataire perd son emploi à la suite d'un licenciement, de la fin de son CDD ou après une rupture conventionnelle ;
- le locataire retrouve un nouvel emploi suite à une perte d'emploi au cours du même bail ;
- le locataire doit déménager suite à une mutation professionnelle ;
- le locataire se voit attribuer un logement social ;
- le locataire change de logement dans le parc social (pour autant que le nouveau logement appartienne au même bailleur social).

Pour bénéficier du délai de préavis réduit à 1 mois, le locataire doit préciser (et justifier) le motif qui lui permet de bénéficier de ce délai de préavis au moment où il envoie au bailleur sa lettre de congé. Si le locataire apporte,

ultérieurement, le justificatif nécessaire au bénéfice du préavis réduit, le bailleur pourrait réclamer le paiement de 2 mois de loyer supplémentaire*.

Une salariée, déclarée inapte à son poste, fait actuellement l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle occupe depuis déjà 2 ans son poste à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Comment dois-je calculer son indemnité de licenciement ?

Par principe, le salarié licencié qui a occupé alternativement un poste à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise percevra une indemnité de licenciement tenant compte de cette alternance.

Par exemple, un salarié qui a 8 ans d'ancienneté, qui a travaillé 6 ans à temps plein et 2 ans à mi-temps percevra une indemnité calculée aux $\frac{3}{4}$ sur la base d'un temps complet et à $\frac{1}{4}$ sur la base de son mi-temps.

Mais, pour le juge européen**, cette règle ne s'applique pas au congé parental d'éducation à temps partiel.

Il estime que cette méthode de calcul entraînerait une discrimination liée au sexe dans la mesure où, en France, 96 % des congés parentaux d'éducation sont pris par des femmes. Celles-ci seraient donc défavorisées par rapport à leurs collègues masculins, qui percevraient, quant à eux (et en l'absence de congé parental d'éducation à temps partiel), une indemnité de licenciement basée sur la rémunération perçue à temps plein uniquement.

Par conséquent, l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la rémunération d'un temps plein. ■

* Arrêt de la Cour de cassation, 3ème chambre civile, du 11 avril 2019, n° 18-14256

** Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, du 8 mai 2019, n° C-486/18

BON À SAVOIR !

NOUVELLES MODALITÉS DE DÉCOMPTE DES EFFECTIFS D'UNE ENTREPRISE

Décompter vos effectifs est impératif pour connaître votre agenda de paiement des cotisations sociales, savoir si vous êtes soumis à certaines obligations ou contributions qui peuvent être dues au-delà d'un certain seuil (telle que la participation à l'effort de construction, par exemple), etc. Un calcul qui n'est pas toujours si simple...

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les règles de décompte d'effectifs ont été harmonisées pour le calcul des cotisations sociales. La loi Pacte* généralise ces règles à partir du 1^{er} janvier 2020.

Concrètement, l'effectif annuel moyen correspondra à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (même lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements). Si aucun salarié n'a été employé au cours de certains mois, ces mois ne sont pas pris en compte pour établir la moyenne.

Un décret doit préciser les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Par ailleurs, le franchissement d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte qu'à condition qu'il ait été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. Le fait de passer sous un seuil d'effectif sur une année civile aura pour effet de faire repartir à 0 le délai de 5 ans.

La généralisation de ces modalités de décompte et de franchissement d'un seuil aura nécessairement des répercussions sur un certain nombre de dispositifs fiscaux et d'obligations sociales.

En outre, la loi Pacte procède à une rationalisation et au rehaussement de certains seuils d'effectifs, en les axant autour de 3 principaux seuils que sont les seuils de 11, 50 et 250 salariés. À titre d'exemple, elle rehausse le seuil imposant la mise en place d'un règlement intérieur dans l'entreprise (de 20 à 50 salariés) ; elle revoit le seuil d'assujettissement au taux Fnal de 1 % ou à la participation de l'employeur à l'effort de construction (de 20 à 50 salariés), etc.

Au-delà de ces 3 principaux seuils, notez que des seuils intermédiaires sont maintenus. Ainsi, à titre d'exemple, le seuil d'effectif de 20 salariés est maintenu en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en matière de repos compensateur des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, etc.

À la lumière de ces nouvelles dispositions, il peut être opportun de faire un audit des nouvelles obligations s'imposant à l'entreprise. L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toute l'assistance nécessaire dans ce domaine. ■

BRÈVES

ARTISAN : UN STAGE PRÉALABLE À L'INSTALLATION OBLIGATOIRE ?

La loi Pacte supprime l'obligation de stage préalable à l'installation des artisans pour faciliter la création d'entreprises artisanales.

En lieu et place, un futur artisan peut suivre, facultativement, le stage d'initiation à la gestion organisé par les Chambres de commerce et d'industrie (CCI) au bénéfice des commerçants, qui peut aussi être

proposé par le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat sous le nom de « stage de préparation à l'installation ». ■

BIENTÔT LE 2ÈME PAIEMENT POUR LA PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE !

En principe, si vous employez au moins 11 salariés, vous avez payé à votre Opco (ex-Opca), avant le 1^{er} mars 2019, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées en 2018 au titre de la participation à la formation continue de l'année 2018.

Pour l'année 2019, vous devrez verser à votre Opco un acompte correspondant à 75 % de la taxe (basée sur la masse salariale de 2018) avant le 15 septembre 2019, le solde (ainsi que l'éventuelle régularisation) étant à payer avant le 1^{er} mars 2020. ■

