



ACTU SOCIALE

CONTENTIEUX SOCIAL

Contester un accident du travail : pourquoi ? Comment ?

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

FACTURATION

Règles de facturation : ce qui change...

...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Impôt sur les sociétés : un taux en baisse

...Page 3

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Mise en place du comité social et économique : dernière ligne droite

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Déclarer un accident du travail : des délais à connaître Contester un accident de travail : pourquoi ? Comment ?
ACTU FISCALE page 3	Impôt sur les sociétés : un taux en baisse Travaux dans un logement : un taux réduit (sous conditions)
LE DOSSIER pages 4 et 5	Représentation du personnel Mise en place du comité social et économique : dernière ligne droite
ACTU JURIDIQUE page 6	Conditions générales de vente : ce qui change... Règles de facturation : ce qui change...
PATRIMOINE page 7	Réduction d'impôt Si vous faites un don...
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Chômage du dirigeant : bientôt indemnisé ?
BRÈVES page 8	Copropriété : des AG par visioconférence ? Le barème des indemnités prud'homales est validé !

ÉDITO

Afin de simplifier le dialogue social dans les entreprises, il a été décidé de réunir l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Cette nouvelle instance unique, appelée « comité social et économique » (CSE), doit être impérativement mise en place au plus tard le 31 décembre 2019.

Tous les mandats encore en cours des élus des anciennes instances représentatives du personnel expireront automatiquement au 1^{er} janvier 2020.

Et c'est parce que cette date butoir approche et qu'un grand nombre d'entreprises sont concernées que nous vous proposons de faire un point, dans le dossier central de ce nouveau numéro, sur la mise en place du CSE, et principalement sur les élections professionnelles, à organiser au plus vite.

Nous vous rappellerons ainsi les grandes étapes à respecter pour appréhender le plus sereinement possible cette organisation.

Après avoir rappelé quelles sont les entreprises concernées par la mise en place du CSE, et expliqué comment calculer les seuils d'effectifs pour déterminer

l'assujettissement de l'entreprise à cette nouvelle obligation, nous aborderons les étapes clés de l'organisation des élections : de la définition du cadre de la mise en place du CSE (d'entreprise ou d'établissement) au dénouement du scrutin, en passant par la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'établissement des listes des électeurs et des candidats, l'organisation du scrutin lui-même.

Vous trouverez alors un rappel des obligations auxquelles vous êtes tenu dans le cadre de la mise en place du CSE et des risques auxquels un manquement pourrait vous exposer.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et vous remercions, parce que la mise en place du CSE peut s'avérer complexe, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles pour sécuriser cette étape importante dans la vie de l'entreprise et de ses salariés. ■

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.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Déclarer un accident du travail : des délais à connaître

À partir du 1^{er} décembre 2019, la procédure de reconnaissance par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) d'un accident de travail sera quelque peu modifiée. C'est donc l'occasion de faire un point sur vos droits et obligations en la matière...

En principe, le salarié victime d'un accident doit vous informer de cet événement immédiatement, et au plus tard dans les 24 heures. Vous devez vous-même le déclarer dans les 48 heures (hors dimanche et jours fériés) à la Caisse de Sécurité sociale.

À compter du 1^{er} décembre 2019, ces déclarations ne se feront plus nécessairement par lettre recommandée avec avis de réception, mais pourront se faire par tout moyen permettant de conférer date certaine à leur réception. Il sera donc possible d'envisager l'envoi de mails (avec accusé de réception) par exemple.

Un (nouveau) délai pour émettre des réserves

Si vous avez un doute, vous pouvez émettre des réserves sur le caractère professionnel de

l'accident de votre salarié. Ces réserves, pour autant qu'elles soient motivées, justifieront l'ouverture d'une enquête par la CPAM avant toute reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Jusqu'alors, aucun délai ne vous contraignait, au détail près que le juge considérait que vos réserves devaient parvenir à la CPAM avant qu'elle n'ait statué sur le caractère professionnel de l'accident. Pour les accidents du travail déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019, vous ne disposerez plus que d'un délai de 10 jours francs à compter de la date de déclaration pour émettre des réserves.

Pour rappel, un jour franc est déterminé par tranche de 24 heures (de 0 h à 24 h) et exclut le jour de l'événement. Concrètement, si vous déclarez le mardi la chute d'un salarié survenue la veille (donc le lundi), vous pourrez émettre des réserves sur le caractère professionnel de cet accident jusqu'au vendredi (24 h) de la semaine suivante.

Notez que lorsqu'elle reçoit votre déclaration d'accident et le certificat médical initial, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours francs pour statuer

sur le caractère professionnel de l'accident ou pour engager des investigations (ce qu'elle fera si elle l'estime nécessaire ou si vous avez émis des réserves motivées).

Si elle engage des investigations, son délai d'instruction est porté à 90 jours francs au cours desquels la CPAM devra vous adresser un questionnaire, à retourner sous 20 jours francs. Elle vous permettra également de consulter le dossier relatif à cet accident et de formuler pendant une durée de 10 jours francs vos observations, le cas échéant. ■



La procédure de reconnaissance des accidents du travail impose à chaque partie (salarié, employeur, CPAM) de respecter rigoureusement un certain nombre de délais. Bien que la CPAM soit tenue de vous informer de ce calendrier, n'hésitez pas à nous consulter lors des différentes étapes pour vous apporter notre conseil ou toute information utile.

* Article 1^{er} du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général

CONTENTIEUX SOCIAL

Contester un accident de travail : pourquoi ? Comment ?

Vous venez de recevoir la notification de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) reconnaissant le caractère professionnel d'un accident. Pourtant, vous avez de sérieuses raisons de douter qu'il s'agit réellement d'un accident « du travail ». Pouvez-vous le contester ? Quel en serait l'intérêt ? Comment procéder ?

Au préalable, rappelons que la reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel d'un accident aura nécessairement un impact sur votre taux de cotisation accident du travail et maladie professionnelle si vous avez un effectif d'au moins 20 salariés, c'est-à-dire si vous êtes soumis à une tarification mixte ou individuelle.

La tarification individuelle (applicable aux entreprises d'au moins 150 salariés) tient, en effet, compte de la somme des coûts moyens des accidents du travail et des maladies professionnelles (sinistres) survenus dans votre établissement au cours des trois années précédant l'année N-1 selon leur degré de gravité (caractérisé par la durée de l'arrêt de travail et, éventuellement, par la catégorie de l'incapacité permanente résultant du sinistre). Ainsi, pour déterminer votre cotisation de 2020, la Caisse tient compte des sinistres survenus dans votre établissement sur les années 2016, 2017 et 2018.

La tarification mixte, quant à elle applicable aux entreprises de 20 à 149 salariés, consiste à additionner une partie du taux déterminé en fonction du nombre de sinistres survenus dans votre établissement sur les trois années précédant l'année N-1 à une fraction du taux collectif (déterminé selon des résultats statistiques par groupe de risque) : plus l'effectif de l'entreprise sera élevé, plus la proportion du taux individuel sera importante par rapport à celle du taux collectif.

C'est pourquoi vous avez un intérêt direct et personnel à contester le caractère professionnel de l'accident (et ce, quel que soit l'effectif de votre entreprise), si vous avez un doute sérieux. Comment faire ?

Une procédure stricte

Un accident du travail suppose la réunion de trois éléments : un fait accidentel (et donc soudain), une lésion corporelle et un lien avec le travail. Si vous estimez que l'événement ne remplit pas ces trois conditions, vous pouvez contester la décision de la CPAM.

L'émission de réserves lors de la déclaration d'accident du travail n'est pas un prérequis à la contestation du caractère professionnel de l'accident. En d'autres termes, ce n'est pas parce que vous n'avez pas émis de réserves motivées lors



de la déclaration d'accident du travail que vous ne pourrez pas contester la décision de reconnaissance de son caractère professionnel.

À cette fin, vous devez saisir, dans les deux mois qui suivent la notification de la CPAM, la commission de recours amiable, préalable obligatoire avant tout recours contentieux (à exercer devant le tribunal de grande instance). Faute de respecter ce délai de deux mois, la décision de la CPAM sera définitive à votre égard.

La commission de recours amiable dispose d'un délai d'un mois pour rendre sa décision (le silence gardé à l'issue de ce délai vaut implicitement rejet de votre réclamation). Vous pouvez alors contester sa décision dans un délai de deux mois (à compter de sa notification ou à compter de la fin du délai d'un mois en cas de décision implicite de rejet), devant le tribunal de grande instance. ■

La contestation du caractère professionnel d'un accident nécessite d'être bien préparée. Toute l'équipe de notre cabinet se tient donc à votre disposition pour vous apporter le conseil et le soutien nécessaires à cette démarche.

IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES

Impôt sur les sociétés : un taux en baisse

Depuis 2017, le taux de l'impôt sur les sociétés évolue à la baisse, mais cette baisse marque une pause en 2019 pour certaines entreprises. Quel sera le taux effectif d'IS en 2019 et dans les années suivantes pour les sociétés soumises à cet impôt... ?

Jusqu'en 2016, l'impôt sur les sociétés (IS) était calculé en appliquant, sur le bénéfice imposable, le taux dit « normal » fixé à 33,1/3 %, les PME pouvant bénéficier d'un taux réduit fixé à 15 %, calculé sur les 38 120 premiers euros de bénéfices imposables.

Pour mémoire, ce taux réduit fixé à 15 % est réservé aux sociétés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 7 630 000 € et dont le capital, entièrement libéré, est détenu de manière continue, pour 75 % au moins, par des personnes physiques (ou par une ou plusieurs sociétés répondant elle(s)-même(s) à ces critères).

Il a été décidé, en 2017, d'entamer une baisse progressive du taux de l'IS pour le ramener, à l'horizon 2022 à 25 % pour l'ensemble des sociétés, les PME conservant le bénéfice du taux réduit fixé à 15 % (sous les mêmes conditions).

Taux de l'impôt sur les sociétés : en 2019, en 2020, en 2021, en 2022... ?

Le taux normal de droit commun de l'IS est désormais fixé de la manière suivante :

- en 2019 : 28 % pour la fraction du bénéfice inférieure à 500 000 € et 31 % pour la fraction du bénéfice supérieure à 500 000 € ;

- en 2020 : 28 % quel que soit le montant du bénéfice imposable ;

- en 2021 : 26,5 % quel que soit le montant du bénéfice imposable ;

- à partir de 2022 : 25 % quel que soit le montant du bénéfice imposable.

Comme précisé, les PME conservent toujours, sous les mêmes conditions, le bénéfice du taux réduit d'IS fixé à 15 %.

Mais une pause vient d'être annoncée* pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 250 M€ (ramené, le cas échéant, sur douze mois) : pour les exercices 2019 (et clos à compter du 6 mars 2019), le taux normal de l'IS restera fixé à 33,1/3 %, au lieu de 31 % comme cela était

initialement prévu. Notez que c'est aussi ce taux de 33,1/3 % (et non de 31 %) qu'il faut retenir pour le calcul des acomptes d'impôt sur les sociétés des 15 septembre 2019 et 15 décembre 2019, et ce quand bien même les acomptes des 15 mars 2019 et 15 juin 2019 ont été calculés, à l'époque, en retenant le taux de 31 %.

Notez également que des modifications sont encore à prévoir dans le cadre de la prochaine loi de finances. ■



Alors que le taux normal de l'IS était fixé, pour 2019, à 31 % pour la fraction du bénéfice supérieure à 500 000 €, il reste exceptionnellement à 33,1/3 % pour les sociétés dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 250 M€.

* Loi n° 2019-759 du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés

TVA

Travaux dans un logement : un taux réduit (sous conditions)

En présence de travaux réalisés dans un logement, le taux de TVA qu'il convient d'appliquer est fixé à 10 %. Mais cela suppose de respecter des conditions qui concernent le logement, les travaux, le client et l'artisan...

Actuellement, le taux de TVA applicable aux travaux réalisés dans un logement est fixé à 10 %. Mais cela suppose tout d'abord qu'il s'agisse de travaux d'entretien, de réparation, de transformation ou d'amélioration réalisés et facturés par une entreprise, et pour autant que, réalisés sur une période de deux ans au plus, ils ne concourent pas à la production d'un immeuble neuf, à une augmentation de la surface de plus de 10 % ou à une surélévation du logement, ou à une addition de construction.

Notez que certains travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements bénéficient du taux réduit de TVA fixé à 5,5 %.

Ensuite, ces travaux doivent être réalisés dans un local principalement affecté à l'habitation, achevé depuis plus de deux ans.

Taux réduit de TVA : fournir une attestation

En plus de ces conditions spécialement liées au logement et à la nature des travaux, l'artisan et le client doivent respecter une condition formelle qui consiste à attester que les travaux réalisés dans le logement répondent à toutes les conditions requises pour le bénéfice du taux réduit de TVA. Pour cela, l'administration met à la disposition des bénéficiaires deux modèles d'attestation, selon la nature des travaux effectués.

Une exception concerne toutefois les travaux d'entretien et de réparation d'un montant inférieur à 300 € TTC : dans ce cas, il suffit que la facture mentionne, outre les nom et adresses du client et du logement, la nature des travaux, tout en précisant que le logement est achevé depuis plus de deux ans.

Cette attestation doit être remise par le client à l'entreprise au plus tard au moment de la facturation finale ou de l'achèvement des travaux. Mais que se passe-t-il en cas de facturation d'un acompte ? Pour l'administration, cela ne change rien : la TVA peut être facturée au taux réduit dès le premier acompte, sous réserve que l'attestation soit fournie lors de la facturation

finale ou de l'achèvement des travaux. Mais le juge de l'impôt est plus strict* : pour lui, l'entreprise qui effectue les travaux doit être en possession de l'attestation dès l'encaissement du premier acompte pour pouvoir appliquer le taux réduit.

Notez que l'entreprise doit conserver cette attestation à l'appui de sa comptabilité. De son côté, le client doit conserver cette attestation jusqu'au 31 décembre de la cinquième année qui suit celle de la réalisation des travaux. ■



Récemment, les juges ont affirmé que pour que le taux de TVA réduit soit appliqué sur une facture d'acompte, à valoir sur des travaux réalisés dans un logement, le client doit remettre l'attestation au moment où il verse le montant de l'acompte.

* Arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 21 mai 2019, n° 17DA01079

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : DERNIÈRE LIGNE DROITE !

Depuis le 1^{er} janvier 2018, il existe une nouvelle instance représentative du personnel : le comité social et économique (CSE), qui se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel. Attention, il doit impérativement être mis en place avant le 1^{er} janvier 2020 dans les entreprises concernées. Et c'est demain !

Comment procéder à cette mise en place ?

Une mise en place obligatoire : pour qui ?

Le comité social et économique (CSE) est une nouvelle et unique instance représentative du personnel qui se substitue aux différentes instances qui existaient jusqu'alors : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégation unique du personnel (DUP) ou instance regroupée.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, et sous réserve de quelques aménagements, la création d'un CSE est impérative dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, depuis 12 mois consécutifs. En tous les cas, la nouvelle instance doit être mise en place au plus tard au 31 décembre 2019 (tous les mandats encore en cours des représentants du personnel « ancienne formule » expireront automatiquement au 1^{er} janvier 2020).

Le calcul de l'effectif est réalisé mois par mois. Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro.

Le calcul des effectifs est spécifique, et vous devez y apporter un soin particulier : le nombre de salariés est d'autant plus important qu'il en découlera le nombre de représentants du personnel qu'il faudra élire.

À titre d'exemple, précisons que sont inclus dans le calcul des effectifs tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD (sauf lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent), d'un temps complet ou d'un temps partiel.

Cependant, certaines catégories de salariés doivent être exclues, et notamment les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme du CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, etc

Établir le cadre de la mise en place du CSE

Lorsqu'une entreprise est composée d'un établissement unique, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises composées d'au moins 2 établissements distincts, la mise en place d'un CSE central et de CSE d'établissement n'est obligatoire que si l'entreprise compte au moins 50 salariés.

L'établissement distinct ne correspond pas nécessairement à un seul établissement physique.

Son périmètre est déterminé par accord collectif conclu avec le(s) délégué(s) syndical(aux) ou, à défaut, avec le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires élus au CSE) ou, faute d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Négocier un protocole d'accord préélectoral

Dès lors que les seuils d'effectif sont atteints, l'employeur doit, en principe, prendre l'initiative de la mise en place ou du renouvellement du CSE. S'il ne le fait pas, il encourt des sanctions pour délit d'entrave, soit un emprisonnement d'un an et une amende de 7 500 €. À cette fin, il doit informer les salariés de l'entreprise de l'organisation des élections et de la date du 1^{er} tour du scrutin (le 90^e jour au plus tard après la date de diffusion de l'information), par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le non-respect de ce délai de 90 jours pourrait entraîner l'annulation des élections.

• Une invitation des organisations syndicales

Vous devez inviter les organisations syndicales à négocier un « protocole d'accord préélectoral ». Cette invitation doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{re} réunion de négociation. Cela signifie que l'employeur doit envoyer le courrier suffisamment à l'avance pour que les organisations syndicales invitées le reçoivent au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{re} réunion.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, et notamment dans l'hypothèse où votre entreprise dispose actuellement de représentants du personnel « ancienne formule », cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le 1^{er} tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Une spécificité est tout de même à noter dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés : l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral à la condition qu'aucun salarié ne se soit porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information au sujet de l'organisation prochaine des élections. Dans cette hypothèse, l'administration admet que le processus électoral s'achève et que les élections professionnelles n'ont pas à être organisées, mais l'employeur doit néanmoins établir, à cette date, un procès-verbal de carence.

Concrètement, l'employeur doit inviter à la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé, ou par tout moyen permettant d'assurer un suivi de l'envoi effectué :

- les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national ;
- les organisations syndicales qui ont établi une section syndicale dans l'entreprise.

Les organisations syndicales qui satisfont aux valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné par les élections doivent, elles aussi, être invitées à négocier le protocole d'accord. Cette invitation peut se faire par tout moyen, et notamment par voie d'affichage.

• Une négociation du protocole

Le protocole d'accord préélectoral définit les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Il doit, en outre, impérativement :

- déterminer la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (la convention collective pouvant prévoir des modalités particulières), par principe fixés au nombre de deux, mais dont le nombre et la composition peuvent être modifiés, étant entendu qu'un collège spécifique aux ingénieurs et cadres devra nécessairement être créé dans certaines entreprises ;
- mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.

Il peut également :

- prévoir le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui qui est prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- prévoir le nombre maximal des mandats successifs des élus (en principe limité à trois dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- prévoir la désignation de représentants de proximité (que la loi n'impose pas), leur nombre, leurs attributions ;
- prévoir la composition du bureau de vote qui veillera au respect et à la régularité de la procédure électorale et qui procédera au dépouillement des votes.

Lorsqu'aucun accord n'a pu être trouvé quant aux modalités d'organisation des élections, elles peuvent être définies par l'employeur ou par le juge d'instance.

Cependant, si le désaccord porte sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux, c'est le directeur de la Direccte (dans le ressort de laquelle se trouve l'entreprise ou l'établissement) qui doit décider de ces répartitions. À défaut de réponse dans le délai de 2 mois, le juge d'instance pourra alors statuer.



Établir les listes des électeurs et des candidats

• Conditions d'électorat

Par principe, il existe plusieurs conditions, qui s'apprécient à la date du 1^{er} tour du scrutin, pour qu'un(e) salarié(e) puisse être électeur(trice) dans le cadre des élections du CSE :

- une condition d'âge (avoir 16 ans révolus) ;
- une condition d'ancienneté dans l'entreprise (fixée à 3 mois, consécutifs ou non) ;
- une condition relative à la jouissance de ses droits civiques (le salarié ne doit pas faire l'objet d'une quelconque interdiction, déchéance ou incapacité d'exercer ses droits civiques).

Mais les salariés « assimilables à l'employeur », parce qu'ils exercent des fonctions pour lesquelles ils bénéficient d'une délégation particulière d'autorité, et ceux qui exercent des fonctions de représentation de l'employeur auprès des instances représentatives du personnel sont exclus des listes électorales.

• Conditions d'éligibilité

Pour être éligible, le salarié doit être électeur, avoir 18 ans révolus et travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an (en CDD, en CDI, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en tant que travailleur à domicile, etc.), de façon continue ou discontinue. Toutefois, les salariés ayant

un lien de parenté ou d'alliance avec l'employeur ne sont pas éligibles au CSE.

Plus concrètement, sont visés le conjoint, le partenaire de Pacs, le concubin, les ascendants, descendants, frères, sœurs (et alliés au même degré) de l'employeur. Les conditions d'éligibilité doivent, quant à elles, être remplies à chaque tour des élections.

• Établissement des listes

Au 1^{er} tour du scrutin, seuls peuvent être présentés les candidats figurant sur les listes électorales établies par les organisations syndicales qui ont été invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral. Ce n'est que si le nombre de votants à ce 1^{er} tour est inférieur à 50 % des électeurs inscrits que les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. Dans pareil cas, un 2nd tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours.

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.

Si, en application de ces règles, la représentation de l'un ou de l'autre sexe était exclue, les listes de candidats pourraient comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Mais dans ce cas, ce candidat ne peut pas être en 1^{re} position sur la liste.

Le non-respect de l'alternance entre les candidats de chaque sexe peut entraîner, en cas de contentieux, l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces règles, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné, et que tous les candidats de la liste aient été élus.

Gérer l'organisation du scrutin

• Déroulement du scrutin

Par principe, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe (à charge pour l'employeur de fournir le matériel nécessaire, tel que les bulletins de vote par liste de candidats ou encore les enveloppes). Mais, il est également possible de recourir au vote par correspondance, à condition qu'un accord collectif ou que le protocole d'accord préélectoral le prévoient.

L'élection peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide, dans le respect d'un cahier des charges établi par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur.

Notez qu'il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Si, au 1^{er} tour, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits (on dit alors que le quorum n'est pas atteint), un 2nd tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours.

• Résultats

À l'issue du scrutin, le bureau de vote procède au dépouillement. La détermination du nombre de sièges occupés par une liste de candidats résulte d'un calcul particulier : il faut diviser le nombre de voix recueillies par cette liste par le quotient électoral. Celui-ci se calcule en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés pour le collège par le nombre de sièges à pourvoir.

Enfin, et surtout, en l'absence de candidature au 1^{er} puis au 2^e tour, n'oubliez pas d'établir un procès-verbal de carence, de le porter à la connaissance des salariés et de le transmettre à l'inspecteur du travail (dans les 15 jours).

C'est ce procès-verbal de carence qui vous permettra de justifier que vous avez effectivement respecté votre obligation d'organiser les élections du CSE et donc d'éviter des sanctions pénales. ■

Si votre entreprise n'a pas encore mis en place le CSE, sachez qu'il ne vous reste plus beaucoup de temps pour organiser les élections : pensez aux délais liés à la négociation du protocole d'accord préélectoral, à l'organisation du scrutin lui-même, etc. Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour vous assister dans cette mise en place.

CONTRAT

Conditions générales de vente : ce qui change

Dans certaines situations, la communication des conditions générales de vente s'impose. C'est pourquoi de nombreuses entreprises se sont dotées de conditions générales de vente. Et cette obligation de communication a été renforcée*...

Les conditions générales de vente ont pour objet de poser les bases des relations contractuelles entre l'entreprise et ses clients...

Ces CGV comprennent notamment les conditions de règlement, les éléments de détermination du prix tels que le barème des prix unitaires et les éventuelles réductions de prix, ainsi que les conditions de vente, etc.

Leur rédaction peut être différenciée, en fonction des clients, notamment selon différentes catégories d'acheteurs de produits ou de demandeurs de services. Il est ainsi permis d'imaginer des conditions générales spécifiques aux clients grossistes, aux commerces de proximité ou encore aux acheteurs qui recourent à la vente à distance, etc.

Conditions de générales de vente : à qui faut-il les communiquer ?

À l'égard d'un client particulier, aucune réglementation n'impose que les conditions générales de vente (CGV) lui soient communiquées. Toutefois, pour pouvoir les lui opposer, il est nécessaire de les avoir portées à sa connaissance et qu'il les ait acceptées. Ce qui nécessite, en pratique, de faire apparaître les CGV sur les bons de commandes ou les devis.

Mais, à l'égard d'un client professionnel, la communication des CGV est obligatoire dès lors que celui-ci en fait la demande. Cette communication doit se faire sur un « support durable » (sur papier, sur clé USB, par mail, etc.).

En cas de non-respect de son obligation de communication, un professionnel peut être sanctionné pécuniairement. Et cette sanction vient d'être alourdie : jusqu'à présent, une amende civile de 15 000 € pouvait être prononcée par le juge.

Désormais, afin d'inciter les professionnels à respecter leur obligation de communication, il est prévu que le non-respect de cette obligation de communication soit sanctionné par le paiement d'une amende administrative de 15 000 € pour une personne physique et de 75 000 € pour une société, la DGCCRF étant compétente pour prononcer cette amende. ■



Afin d'inciter les entreprises à respecter leur obligation de communication des conditions générales de vente, la sanction a été revue à la hausse : désormais, les entreprises peuvent être condamnées à payer une amende administrative de 15 000 € pour une personne physique, de 75 000 € pour une société.

*Ordonnance n° 2019-359 du 24 avril 2019 portant refonte du titre IV du livre IV du Code de commerce relatif à la transparence, aux pratiques restrictives de concurrence et aux autres pratiques prohibées

FACTURATION

Règles de facturation : ce qui change...

Toute entreprise assujettie à la TVA doit délivrer une facture à ses clients, établie à son nom. Cette facture doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont le contenu est modifié depuis le 1^{er} octobre 2019. À défaut, des sanctions, elles aussi modifiées depuis le 1^{er} octobre 2019*, peuvent être prononcées à l'encontre de l'entreprise...

Depuis le 1^{er} octobre 2019, la réglementation encadrant les factures est plus rigoureuse et a été clarifiée.

La première modification à retenir concerne la date d'émission de la facture : jusqu'à présent, la loi prévoyait que la date d'émission de la facture correspondait à la date de la réalisation de la vente ou de la prestation de services. Toutefois, en matière fiscale, il est prévu que la date d'émission de la facture corresponde au jour de la livraison, pour une vente d'un produit, ou au jour de l'exécution de la prestation de services.

Il en résultait une insécurité juridique autour de la notion de la date d'émission de la facture. C'est pourquoi il a été décidé de généraliser la notion fiscale d'émission des factures.

Un nouveau contenu et de nouvelles sanctions pour les factures

La deuxième modification concerne le contenu des factures. Pour rappel, la facture doit obligatoirement faire état de nombreuses mentions, et notamment la date d'émission de la facture, le prix de la prestation, le destinataire de la facture, la date de livraison, etc.

Depuis le 1^{er} octobre 2019, les factures doivent aussi mentionner obligatoirement, si ce n'était pas déjà le cas, l'adresse de facturation de l'acheteur et du vendeur si celle-ci est différente de leur domiciliation, et le numéro du bon de commande s'il en a été préalablement établi un pour l'acheteur.

La troisième modification de la réglementation concerne les sanctions du non-respect des règles de facturation. Jusqu'à présent, il était prévu une amende pénale de 75 000 €. Mais, en pratique, cette peine était rarement prononcée, l'administration préférant conclure des transactions.

Cette sanction pénale a été transformée en sanction administrative. Ainsi, désormais, les manquements aux règles de facturation sont sanctionnés par le paiement d'une amende de 75 000 € pour une personne physique et 375 000 € pour une société, la DGCCRF étant l'autorité compétente pour prononcer cette amende. ■



Depuis le 1^{er} octobre 2019, le contenu des factures peut comporter 2 nouvelles mentions obligatoires. Par ailleurs, le non-respect des règles de facturation est plus sévèrement sanctionné : une amende de 375 000 € peut, en effet, être prononcée à l'encontre d'une société.

*Ordonnance n° 2019-359 du 24 avril 2019 portant refonte du titre IV du livre IV du Code de commerce relatif à la transparence, aux pratiques restrictives de concurrence et aux autres pratiques prohibées

RÉDUCTION D'IMPÔT

Si vous faites un don...

Faire un don au profit d'une association ouvre normalement droit à une réduction d'impôt sur le revenu. Et le montant de cette réduction d'impôt variera selon le bénéficiaire de votre don...

Par principe, un don versé au profit d'une œuvre ouvre droit à une réduction d'impôt sur le revenu, pour autant qu'il s'agisse d'un organisme dit « éligible ».

Concrètement, les dons doivent être versés au profit d'une œuvre ou d'un organisme dit « d'intérêt général ». Cet intérêt général sera caractérisé dès lors que l'organisme en question remplit les trois conditions cumulatives suivantes : il n'exerce pas d'activité lucrative, il fait l'objet d'une gestion désintéressée et il ne fonctionne pas au profit d'un cercle restreint de personnes. Il s'agira notamment des associations, œuvres ou organismes d'intérêt général présentant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la valorisation du patrimoine ou à la défense de l'environnement, des associations ou fondations reconnues d'utilité publique, etc.

Cela signifie qu'un don effectué au profit d'un organisme qui fonctionne au profit d'un cercle restreint de personnes ne sera donc pas éligible à la réduction d'impôt, même si sa gestion est désintéressée et son activité non lucrative.

Une réduction d'impôt variable selon l'organisme bénéficiaire

D'une manière générale, pour un don effectué par un particulier, la réduction d'impôt sur le revenu est égale à 66 % du montant du don, retenu dans la limite de 20 % de son revenu imposable (pour une entreprise, la réduction d'impôt est égale à 60 % du montant dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires annuel hors taxe ou, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2019, de 10 000 €).

Mais si un particulier fait un don au profit d'une association dont l'objet est de fournir gratuitement des repas, des soins ou le logement à des personnes en difficulté, la réduction d'impôt sera égale à 75 % des versements retenus dans une certaine limite revalorisée tous les ans (pour les sommes versées en 2018,

cette limite est de 536 €, soit une réduction d'impôt maximale de 402 €).

Enfin, à la suite de l'incendie qui a ravagé la cathédrale Notre-Dame de Paris, il a été décidé d'augmenter l'avantage fiscal en faveur des dons effectués en vue de la restauration et de la conservation de ce monument* : concrètement, le taux de la réduction d'impôt sur le revenu au titre des dons et versements effectués par les particuliers en faveur du Trésor public ou du Centre des monuments nationaux, ainsi que de la Fondation du patrimoine, de la Fondation de France et de la Fondation Notre-Dame est porté à 75 %. Les versements éligibles à la réduction d'impôt au taux majoré seront possibles dans la limite de 1 000 € (il n'en est pas tenu compte pour l'application de la limite de 20 % du revenu imposable).

Notez que, dans la majorité des cas, le don se fera sous la forme d'un versement en numéraire. Mais il est possible de bénéficier de la réduction d'impôt en présence d'un don en nature ou d'un abandon de revenus au profit d'une association éligible. ■

Exceptionnellement pour 2019, les dons effectués en vue de la conservation et de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 75 % du versement, retenu dans la limite de 1 000 €.

* Loi n° 2019-803 du 29 juillet 2019 pour la conservation et la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Mai 2019	104,33	+ 0,1 %	+ 0,9 %
Juin 2019	104,58	+ 0,2 %	+ 1,2 %
Juillet 2019	104,38	- 0,2 %	+ 1,1 %
août 2019	104,86	+ 0,5 %	+ 1,0 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2019	1746	+ 2,77 %
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 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2019	115,21	+ 2,33 %
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 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2019	114,47	+ 2,20 %
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 %

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
31 mars 2019	1,42 %
30 avril 2019	1,41 %
31 mai 2019	1,39 %
30 juin 2019	1,38 %
31 juillet 2019	1,37 %
31 août 2019	1,36 %
30 septembre 2019	1,35 %
31 octobre 2019	1,34 %
30 novembre 2019	1,34 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2019	129,72	+ 1,53 %
1 ^{er} trimestre 2019	129,38	+ 1,70 %
4 ^e trimestre 2018	129,03	+ 1,74 %
3 ^e trimestre 2018	128,45	+ 1,57 %

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

ANNÉE	TAUX
1 ^{er} trimestre 2019	0,62 %
2 ^e semestre 2018	0,97 %
1 ^{er} trimestre 2018	1,04 %
2 ^e semestre 2017	0,95 %

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 2ND SEMESTRE 2019

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,26%
Pour tous les autres cas	0,87 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Juin 2019	111,2
Mai 2019	111,0
Avril 2019	110,9
Mars 2019	110,6
Février 2019	110,3
Janvier 2019	110,1
Décembre 2018	109,7
Novembre 2018	109,7
Octobre 2018	109,7

QUESTIONS/RÉPONSES



On entend parler de la taxe sur les services numériques qui a été votée cet été. Mais elle concerne qui exactement ?

La taxe sur les services numériques*, calculée au taux de 3 %, concerne les sociétés, quel que soit leur lieu d'établissement, pour lesquelles le montant des sommes encaissées en contrepartie des services taxables lors de l'année civile précédente excède les deux seuils suivants :

- 750 millions d'euros au titre des services fournis au niveau mondial ;
- 25 millions d'euros au titre des services fournis en France.

Elle est égale à 3 % du chiffre d'affaires réalisé en France et vise principalement la vente d'espaces publicitaires, ciblés sur les utilisateurs en fonction des données personnelles qu'ils sont susceptibles de fournir, et la vente de services qui permettent une mise en relation entre utilisateurs en vue de la vente de biens ou de services.

* Loi n° 2019-759 du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés

Plusieurs salariés prétendent s'être fait voler des effets personnels dans le vestiaire de l'entreprise (téléphone, ordinateur) et réclament une indemnisation. Que dois-je faire ?

Lorsque les travailleurs sont obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur doit mettre à leur disposition des vestiaires collectifs comprenant notamment des armoires individuelles munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Pour les autres travailleurs, l'employeur peut mettre à leur disposition un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Dès lors que l'employeur met à la disposition des salariés des équipements tels que vestiaires, parking, etc., il est lié à ses salariés par un contrat de dépôt.

Il doit alors apporter, dans la garde des choses déposées, les mêmes soins qu'il apporte à la sienne.

Il est, en outre, soumis à une obligation de restitution de la chose déposée.

Et c'est dans le cadre de cette obligation de restitution que l'employeur peut être mis en cause par un salarié dont les effets personnels ont été dérobés (ou endommagés).

Dans l'hypothèse où le salarié prouverait le vol de ses effets personnels, l'employeur doit, pour s'exonérer de sa responsabilité, justifier qu'il a pris toutes les précautions nécessaires pour éviter les vols, ou qu'il s'agit d'un cas de force majeure, ou qu'il a prévu une clause d'exonération de responsabilité, laquelle ne devant pas, pour autant, figurer dans le règlement intérieur et ne s'appliquant qu'en l'absence de faute de l'employeur.

Le propriétaire d'un fonds de commerce envisage de proposer à un futur gérant de l'exploiter dans le cadre d'une location-gérance.

Parmi toutes les conditions requises pour signer un contrat de location-gérance, faut-il toujours respecter celle imposant que le propriétaire du fonds de commerce l'ait exploité pendant un minimum de 2 ans ?

Jusqu'à présent, la loi imposait effectivement que le propriétaire d'un fonds de commerce l'ait exploité pendant au moins 2 ans pour le mettre en location-gérance.

Il était toutefois possible de recourir à la location-gérance, sans que cette condition soit remplie, sur autorisation judiciaire.

Mais, depuis le 21 juillet 2019*, cette condition a été purement et simplement supprimée. Désormais, le propriétaire d'un fonds de commerce peut le mettre en location-gérance sans qu'un délai d'exploitation soit requis.

Il peut même le mettre en location-gérance sans l'avoir exploité. ■

* Loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés (article 2)

BON À SAVOIR !

CHÔMAGE DU DIRIGEANT : BIENTÔT INDEMNISÉ ?

La loi Avenir professionnel prévoyait d'étendre le bénéfice de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants (sous réserve qu'ils remplissent un certain nombre de conditions). Ce dispositif devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019 mais ce n'est que maintenant qu'il est précisé, notamment en ce qui concerne sa date d'application...

Les travailleurs indépendants dont l'entreprise aura fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire prononcé (ou d'une procédure de redressement judiciaire engagée) à partir du 1^{er} novembre 2019 pourront éventuellement prétendre au bénéfice de l'assurance chômage et percevoir, à ce titre, l'allocation des travailleurs indépendants (ATI).

Pour cela, le travailleur indépendant devra notamment remplir des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité et, plus précisément* :

- justifier d'une activité indépendante pendant une période minimale ininterrompue de deux ans au titre d'une seule et même entreprise (pour les artistes-auteurs, cette condition est réputée remplie s'ils justifient d'une affiliation au régime général de Sécurité sociale pendant une période minimale de 2 ans) ;
- être effectivement à la recherche d'un emploi (c'est-à-dire être inscrit comme demandeur d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise) ;
- avoir perçu, au titre de l'activité non salariée,

des revenus antérieurs d'activité au moins égaux à 10 000 €/an d'après les 2 dernières déclarations fiscales correspondant chacune à une année complète d'activité ;

- avoir éventuellement perçu d'autres ressources (non liées à l'activité indépendante ni issues d'une allocation d'assurance chômage ou de l'allocation spécifique de solidarité) inférieures au montant forfaitaire mensuel du RSA, applicable à un foyer composé d'une personne seule (soit 559,74 €, depuis le 1^{er} avril 2019), étant entendu que le montant pris en compte correspond au douzième du total des ressources perçues pendant les 12 mois précédant celui au cours duquel la demande d'allocation a été présentée.

La condition de revenus antérieurs d'activité s'apprécie sur la base des revenus que vous avez déclarés à l'administration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu et correspondant à l'activité non salariée.

Si toutes les conditions sont remplies, le travailleur indépendant privé d'emploi pourra bénéficier d'une allocation journalière égale à 26,30 € pendant 182 jours calendaires, ce qui équivaut à une allocation d'environ 800 € par mois pendant 6 mois**.

Enfin, lorsque le travailleur indépendant déposera une demande d'allocation auprès de Pôle emploi, celui-ci procédera, en principe, à un examen des conditions d'ouverture ou de reprise d'un droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE, qui constitue l'allocation destinée au salarié privé d'emploi)***, afin de lui permettre, le cas échéant, d'opter pour l'allocation de son choix (ARE ou ATI). ■

* Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi.

** Décret n° 2019-976 du 20 septembre 2019 relatif à l'allocation des travailleurs indépendants.

*** Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

BRÈVES

COPROPRIÉTÉ : DES AG PAR VISIOCONFÉRENCE ?

Les copropriétaires peuvent désormais participer à l'assemblée générale (AG) par visioconférence, par audioconférence ou par tout autre moyen de communication électronique*.

Il revient à l'AG de décider des moyens et supports techniques qui doivent permettre aux copropriétaires de participer aux

AG par visioconférence, ainsi que des garanties requises permettant de s'assurer de leur identité. Par ailleurs, si des copropriétaires souhaitent participer à une AG à distance, ils doivent en informer le syndic par tout moyen 3 jours francs, au plus tard, avant la réunion de l'AG. ■

* Décret n° 2019-650 du 27 juin 2019 portant diverses mesures relatives au fonctionnement des copropriétés et à l'accès des huissiers de justice aux parties communes d'immeubles

LE BARÈME DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES EST VALIDÉ !

Afin d'assurer plus de sécurité dans les relations de travail, les indemnités accordées à un salarié dont le licenciement est déclaré abusif sont encadrées par un barème. Cependant, tous les juges ne l'appliquaient pas, ce qui

entraînait finalement une insécurité, contraire à l'objectif recherché.

Mais le juge suprême vient de clore le débat* : le barème est validé... et donc applicable ! ■

* Avis de la Cour de cassation, formation plénière, n° 15012, du 17 juillet 2019

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

