



ACTU SOCIALE

DISCIPLINE

Restreindre la liberté religieuse dans l'entreprise : attention !

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

BAIL COMMERCIAL
Renouvellement du bail commercial : un droit ?
...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔTS LOCAUX

Un nouveau dégrèvement de taxe d'habitation
...Page 3

LOIS DE FINANCES

Ce qui vous attend en 2018...

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Restreindre la liberté religieuse Le télétravail : une organisation intéressante ?
ACTU FISCALE page 3	L'administration peut-elle obtenir communication de tous les documents ? Un nouveau dégrèvement de taxe d'habitation
LE DOSSIER pages 4 et 5	Lois de finances Ce qui vous attend en 2018...
ACTU JURIDIQUE page 6	Renouvellement du bail commercial : un droit ? Vente avec prime : pour qui, pour quoi ?
PATRIMOINE page 7	Plus-value immobilière : un nouvel abattement temporaire
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Licenciement Vers la fin des licenciements « abusifs » ?
BRÈVES page 8	Bulletin de paie simplifié : pour tous ! Le taux de l'intérêt de retard en matière fiscale divisé par 2 ?

ÉDITO

Comme tous les ans, ce début d'année 2018 est marqué par les traditionnelles nouvelles mesures fiscales et sociales prises dans le cadre des lois de finances pour 2018 et rectificative pour 2017 et de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, qui sont détaillées, pour les plus importantes, dans le dossier de ce nouveau numéro.

Cette année, la part belle est faite aux nouveaux dispositifs qui vont impacter directement la situation fiscale des particuliers : mise en place pour les revenus distribués et les plus-values, à compter du 1^{er} janvier 2018, du prélèvement forfaitaire unique (aussi appelé « flat tax »), mise en place à compter du 1^{er} janvier 2018 de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), précisions concernant la mise en place du prélèvement à la source, hausse de la CSG, modification et prorogation du CITE, prorogation du dispositif Pinel, etc.

Mais les entreprises et leurs dirigeants ne sont pas en reste : suppression du RSI, réduction des charges sociales, suppression des majorations liées aux régularisations de cotisations sur le revenu estimé pour les travailleurs indépendants, modification du paiement des cotisations sociales, diminution du taux de l'IS, etc. sont autant de nouvelles dispositions qui auront un impact dès 2018 sur la gestion des entreprises et la situation fiscale et sociale des dirigeants.

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles et vous conseiller dans l'application de ces nouvelles mesures tout au long de cette nouvelle année 2018 pour laquelle nous vous présentons nos meilleurs vœux de santé et de prospérité. ■



DISCIPLINE

Restreindre la liberté religieuse dans l'entreprise : attention !

Certains de vos salariés exercent leurs fonctions au contact de la clientèle. Afin de garantir la laïcité dans votre entreprise et pour que tous vos salariés soient soumis aux mêmes règles, vous envisagez d'interdire toutes manifestations religieuses. Mais est-ce possible ?

Le client d'une entreprise qui met à sa disposition des ingénieurs d'études demande à cette dernière que les interventions de ces ingénieurs se fassent désormais sans port de signe religieux (le port du voile, dans cette affaire), afin de ne pas gêner certains de ses propres collaborateurs.

Dans le but de conserver de bonnes relations avec sa clientèle, l'employeur demande à la salariée concernée de ne plus porter ce signe religieux lorsqu'elle intervient auprès des clients. Mais face à son refus, l'employeur décide de la licencier.

S'estimant victime d'une discrimination, elle conteste son licenciement. Et le juge va lui donner raison parce qu'en l'absence de clause dans le règlement intérieur interdisant le port visible de tout signe religieux, la demande d'un (ou de plusieurs) client(s) ne suffit pas à l'employeur pour exiger l'absence de

signe religieux de la part de ses salariés.

Le règlement intérieur, fondement de la discipline dans l'entreprise

Il est désormais possible d'insérer dans le règlement intérieur de votre entreprise une « clause de neutralité » qui interdirait aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions religieuses.

Pour être valable, néanmoins, cette clause doit être générale et indifférenciée (c'est-à-dire qu'elle ne doit pas désavantager particulièrement les personnes qui adhèrent à une religion donnée) et doit être justifiée par un objectif légitime (telle que la poursuite d'une politique de neutralité religieuse, philosophique et politique dans les relations avec la clientèle), dont les moyens sont à la fois appropriés et nécessaires.

C'est pourquoi, la clause de neutralité ne s'imposera qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. Face au refus d'un salarié de se conformer à cette obligation alors qu'il exerce ses fonctions auprès des clients, l'employeur doit rechercher s'il



est possible de lui proposer un poste qui n'implique pas de contact visuel avec ses clients, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que cette dernière ait à subir une charge supplémentaire. Le licenciement ne peut donc être que le dernier recours de l'employeur.

Et si vous avez moins de 20 salariés, vous n'êtes pas obligé de mettre en place un règlement intérieur, cela restant une simple faculté. Mais l'absence de règlement vous interdirait, en principe, de restreindre la liberté religieuse de vos salariés.■

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 22 novembre 2017, n° 13-19855

Si vous souhaitez restreindre les manifestations religieuses de vos salariés dans l'entreprise, vous devez insérer dans votre règlement intérieur une clause de neutralité. Néanmoins, elle ne s'imposera qu'aux salariés au contact de la clientèle.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le télétravail : une organisation (vraiment) intéressante ?

Parce que la superficie de vos locaux ne croît pas aussi vite que votre activité se développe, ou parce que certains de vos salariés se montrent intéressés par le télétravail, vous vous demandez (légitimement) si cette organisation du travail peut convenir à votre entreprise. Voici des éléments de réponse pour vous permettre de faire votre choix...



Le télétravail est une forme de travail qui pourrait être réalisée dans les locaux de l'entreprise, mais que les salariés volontaires vont effectuer en dehors des locaux (le plus souvent chez eux) en utilisant les technologies de l'information et de la communication (leur ordinateur et/ou leur téléphone). Il est possible d'y

recourir de manière occasionnelle sans formalisme spécifique, mais il est impératif que le télétravail résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié. Afin de prouver cet accord, l'écrit est donc recommandé.

Une mise en place contraignante ?

L'employeur peut mettre en place le télétravail régulier par accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée après avis des représentants du personnel (au travers du comité social et économique), si l'instance existe.

L'accord ou la charte doit prévoir : les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à son poste sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Tout salarié occupant un poste éligible au télétravail, conformément à l'accord collectif ou à la charte, peut, à sa convenance, demander à bénéficier de

cette organisation de travail. Si l'employeur refuse, il doit motiver sa réponse.

Le salarié en télétravail doit être informé de toute restriction à l'usage des outils informatiques ou des téléphones et des sanctions possibles en cas de manquement à ces restrictions. Il doit, en outre, bénéficier d'un entretien annuel portant notamment sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

Auparavant, l'employeur devait prendre en charge tous les frais découlant du télétravail, notamment les coûts du matériel, des logiciels, des abonnements, des communications, des outils et de leur maintenance. Depuis le 24 septembre 2017, l'obligation de prendre en charge ces frais a disparu.

Ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus à partir du 24 septembre 2017. Lorsque les clauses de l'accord collectif ou de la charte sont contraires aux clauses d'un contrat de travail conclu avant cette date, le salarié peut en refuser l'application. Pour cela, il dispose d'un délai d'1 mois à partir de la communication faite dans l'entreprise sur l'existence d'un tel accord ou d'une telle charte.■

Le télétravail est une organisation du travail qui permet à un salarié d'effectuer ses tâches à l'extérieur de l'entreprise comme il le ferait dans l'entreprise. Depuis le 24 septembre 2017, le recours au télétravail régulier nécessite la conclusion d'un accord collectif ou la rédaction d'une charte.

CONTRÔLE FISCAL

L'administration peut-elle obtenir communication de tous les documents ?

Le système fiscal français étant essentiellement déclaratif, l'administration, lorsqu'elle décide d'opérer un contrôle de la situation fiscale d'un contribuable, doit pouvoir accéder à l'ensemble des documents nécessaires.

À cet effet, l'administration dispose d'un « droit de communication ». Ce droit lui permet de prendre connaissance des documents détenus par la personne contrôlée, mais aussi, de se rapprocher des tiers pour recueillir toutes les informations nécessaires à sa prise de décision.

Un droit de communication étendu

Dans le cadre d'un contrôle fiscal, l'administration peut obtenir des renseignements auprès d'un grand nombre de personnes et d'organismes. Ainsi, elle peut s'adresser aux entreprises (commerçants, artisans, etc.), aux banques, aux compagnies d'assurance, aux opérateurs de téléphonie, aux sociétés de transport, aux casinos, etc.

Un joueur de poker en a fait l'amère expérience* : dans le cadre d'un contrôle fiscal, l'administration a contacté les différents casinos dans lesquels il a

exercé ses talents et a obtenu copie des registres répertoriant ses gains, ce qui lui a permis de constater qu'il n'avait pas tout déclaré !

Autre situation incroyable, mais vrai, le propriétaire d'un appartement à Paris le vend pour rejoindre définitivement son épouse installée à Bordeaux depuis 2 ans.** Parce qu'il s'agit pour lui de sa résidence principale, il demande à être exonéré d'impôt sur la vente. Ce que lui refuse l'administration : pour elle, sa résidence principale est à... Bordeaux ! Pour prouver ses dires, l'administration produit le relevé de ses déplacements Paris/Bordeaux en train que lui a fourni, sur sa demande, la SNCF : au vu de ce document, il n'a passé que 96 jours à Paris sur 241 jours. Insuffisant donc pour qualifier son appartement parisien de résidence principale.

En principe, lorsque l'administration souhaite user de son droit de communication, elle n'est pas légalement tenue de prévenir l'entreprise, l'opérateur, etc. de sa visite. Toutefois, pour ne laisser subsister aucun doute sur la raison de sa demande, elle prévient généralement de son intention d'user du



droit de communication en remettant un avis de passage (imprimé n° 3925).

L'administration n'est pas non plus obligée d'informer la personne qui fait l'objet du contrôle fiscal du fait qu'elle a sollicité des informations auprès de tiers. Toutefois, si elle utilise les renseignements ou les documents obtenus pour fonder un redressement fiscal, elle doit obligatoirement informer le contribuable de la teneur et de l'origine des renseignements obtenus.

Dernier point : le contribuable peut obtenir, gratuitement***, une copie des documents pour lesquels l'administration a fait jouer son droit de communication. Pour cela, il lui suffit simplement d'en faire la demande : aucun formalisme n'étant exigé, cette demande peut être formulée par lettre simple. ■

Par l'intermédiaire du droit de communication, l'administration peut recueillir toutes les informations nécessaires au bon déroulement du contrôle fiscal. Elle n'est pas obligée de vous prévenir qu'elle fait usage de ce droit, mais elle doit vous fournir une copie des documents obtenus si vous en faites la demande.

* Arrêt du Conseil d'État du 11 octobre 2017, n° 398730, ** Arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 19 mai 2017, n° 15PA00766 *** Arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 27 juin 2017, n° 16PA02468

IMPÔTS LOCAUX

Un nouveau dégrèvement de taxe d'habitation

Par principe, la taxe d'habitation est due par toute personne qui dispose, ou qui a la jouissance, d'un logement à quelque titre que ce soit. Jusqu'à présent, seules certaines personnes, notamment celles de condition modeste, pouvaient bénéficier d'un dégrèvement, total ou partiel de taxe d'habitation.

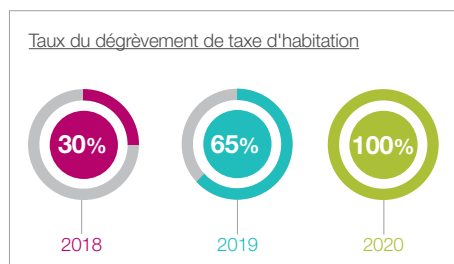
La loi de Finances pour 2018* instaure, en plus des dégrèvements et exonérations déjà existants, un dégrèvement de taxe d'habitation qui devrait toucher près de 80 % des foyers français.

Les contribuables dont le revenu fiscal de référence 2017 n'excède pas 27 000 € pour une personne seule, 43 000 € pour un couple soumis à imposition commune, majorés de 8 000 € pour les deux premières demi-parts supplémentaires et de 6 000 € par demi-part supplémentaire au-delà de la 3^e, bénéficieront d'office de cet avantage fiscal.

Un dégrèvement qui va conduire, progressivement, à une exonération totale

Ce dégrèvement, calculé sur la base des

taux et abattements en vigueur pour la taxe d'habitation 2017, s'étalerait sur une période de 3 ans aux taux de 30 % pour 2018, 65 % pour 2019 et 100 % pour 2020.



En clair, à l'horizon 2020, les contribuables qui remplissent les conditions de ressources seront totalement dispensés du paiement de la taxe d'habitation.

Notez que pour éviter les effets de seuils, les contribuables disposant d'un revenu fiscal de référence 2017 compris entre 27 000 € et 28 000 € pour une personne seule, ou entre 43 000 € et 45 000 € pour un couple soumis à imposition

commune (majoré de 8 500 € pour les deux premières demi-parts supplémentaires et de 6 000 € par demi-part supplémentaire au-delà de la 3^e), bénéficieront d'un abattement dégressif, calculé de la façon suivante :

Dégrèvement dégressif = dégrèvement théorique (au taux de 30, 65 ou 100 % selon l'année) x [(28 000 € - revenu fiscal de référence)/(28 000 - 27 000)].

Ainsi, pour un célibataire disposant d'un revenu fiscal de référence 2017 de 27 300 €, et dont le montant de la taxe d'habitation initiale pour 2018 est fixé à 1 130 €, le dégrèvement dégressif sera de 237,30 €, selon le détail suivant :

$$(1\ 130 \times 30\%) \times [(28\ 000 - 27\ 300)/(28\ 000 - 27\ 000)]$$

$$(1\ 130 \times 30\%) \times (700/1000)$$

$$(1\ 130 \times 30\%) \times 0,7 = 237,30\ €$$

Retenez que pourront également bénéficier de cet avantage fiscal les personnes qui, bien qu'hébergées durablement dans une maison de retraite ou dans un établissement de soins, gardent la jouissance exclusive de leur résidence principale (sous réserve du respect des seuils de ressources). ■

La loi de Finances pour 2018 instaure un nouveau dégrèvement d'office de taxe d'habitation, calculé en fonction du revenu fiscal de référence, qui devrait profiter à près de 80 % des contribuables français.

*Source : Loi de Finances pour 2018, article 3

Chaque nouvelle année est marquée par une série de nouvelles mesures fiscales et sociales issues des lois de finances et loi de financement de la Sécurité sociale, publiées en décembre 2017. Voici un panorama des principales dispositions pour 2018...

→ Du côté des particuliers...

Flat tax : principes généraux

La loi de Finances pour 2018 prévoit la mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU), ou « flat tax », au taux de 30 %, qui se décompose comme suit : 12,8 % au titre de l'impôt sur le revenu et 17,2 % au titre des prélèvements sociaux. Avec la mise en place de ce PFU, le Gouvernement tente d'harmoniser les règles d'imposition qui s'appliquent aux revenus de capitaux mobiliers.

La plupart des revenus patrimoniaux sont soumis à la flat tax, à l'exception de certains produits tels que les produits des contrats d'assurance vie afférents à des primes versées avant le 27 septembre 2017 ou les produits des PEA ou des PEA-PME, etc.

Par principe donc, les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2018 seront taxés au titre du PFU. Mais, si le contribuable y a intérêt, il pourra opter, de façon expresse, pour l'application du barème progressif de l'IR. Attention, il s'agit d'une option globale et irrévocable, qui couvre donc tous les revenus et gains du capital perçus au cours de l'année d'imposition.

Flat tax et plus-values de cession de titres

Les plus-values provenant de la vente de titres de sociétés perçues à compter du 1^{er} janvier 2018 seront, par principe, taxées au titre du PFU ou, sur option du contribuable, au titre du barème progressif de l'IR.

S'il est fait application de la flat tax, le contribuable, pour le calcul de l'IR, ne bénéficiera d'aucun abattement pour durée de détention. En revanche, s'il opte pour le barème progressif, certains abattements sont maintenus. Tout va dépendre de la date d'achat des titres qui sont cédés.

Si les titres ont été acquis avant le 1^{er} janvier 2018, le contribuable pourra bénéficier soit de l'abattement pour durée de détention de droit commun (à savoir 50 % pour les titres depuis au moins 2 ans et moins de 8 ans, et 65 % pour ceux détenus depuis plus de 8 ans) ; soit de l'abattement pour durée de détention renforcée si les titres objets de la vente sont des titres de PME de moins de 10 ans (à savoir 50 % pour les titres détenus depuis au moins 1 an et moins de 4 ans, 65 % pour ceux détenus depuis plus de 4 ans et moins de 8 ans, et 85 % pour ceux détenus depuis plus de 8 ans).

À l'inverse, si les titres objets de la vente ont été achetés après le 1^{er} janvier 2018, il ne sera fait application d'aucun abattement pour durée de détention.

Pour les dirigeants prenant leur retraite, la loi de Finances pour 2018 a créé un nouvel abattement fixe de 500 000 € sur le montant de la plus-value réalisée à l'occasion de la vente de titres détenus depuis au moins un an. Ce nouvel abattement s'applique aux ventes de titres réalisées entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2022, que la plus-value soit imposée au titre de la flat tax ou du

barème progressif de l'IR. Mais, il est important de retenir que si les titres vendus ont été acquis avant le 1^{er} janvier 2018, et que le contribuable opte pour l'imposition au titre du barème progressif, il devra faire un choix : soit l'abattement fixe, soit l'abattement pour durée de détention. Les 2 abattements ne sont plus cumulables.

ISF / IFI

La loi de Finances pour 2018 a créé un nouvel impôt en remplacement de l'ISF. Il s'agit de l'IFI : l'impôt sur la fortune immobilière.

L'IFI et l'ISF sont similaires sur un certain nombre de points : notion de foyer fiscal, de redevable, principe d'annualité, seuil d'imposition, barème, décote, etc.

En revanche, la base de calcul, elle, est considérablement modifiée : seul le patrimoine immobilier non affecté à l'activité professionnelle du contribuable est taxable au titre de l'IFI.

Ce patrimoine immobilier comprend non seulement les biens immobiliers, tels qu'entendus physiquement (un immeuble, une maison, etc.), mais aussi les droits immobiliers (l'usufruit ou le droit d'usage par exemple) et les parts ou actions de sociétés à hauteur de la fraction de leur valeur représentative dans le patrimoine immobilier détenu par ces sociétés.

Notez que, s'agissant des parts ou actions taxables, des aménagements sont prévus, notamment lorsque les biens immobiliers sont affectés à l'activité professionnelle de l'entreprise et plus spécifiquement s'agissant des sociétés holdings.

De même, l'exonération des biens immobiliers affectés à l'activité professionnelle du particulier est maintenue, dans les mêmes conditions que celles qui existaient en matière d'ISF.

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

En revanche, ne sont plus déductibles au titre de l'IFI les emprunts contractés auprès d'un membre du foyer fiscal, contractés auprès d'un membre du groupe familial et ceux contractés auprès d'une société contrôlée par le contribuable ou par un ou plusieurs membres de son foyer fiscal. Il existe toutefois une tolérance concernant les prêts souscrits auprès d'un membre du groupe familial ou auprès d'une société contrôlée : si le contribuable démontre que l'emprunt a été consenti dans des conditions normales (montant du prêt, respect des échéances, etc.), celui-ci pourra être traité comme une dette déductible.

Un plafond de déduction est créé pour les patrimoines dont la valeur taxable est supérieure à 5 M€ et pour lesquels le montant des dettes dépasse 60 % de cette valeur : dans cette hypothèse, le contribuable ne pourra déduire que 50 % du montant des dettes qui excède cette limite.

La réduction « ISF pour dons » est maintenue et transposée à l'IFI : elle sera appliquée en matière d'IFI selon les règles actuellement en vigueur en matière d'ISF. Quant à la réduction ISF-PME, elle

est dorénavant supprimée. Notez toutefois que si le contribuable a effectué des versements entre la date limite de dépôt de la déclaration d'ISF (15 ou 17 juin 2017) et le 31 décembre 2017 dans le but de bénéficier de la réduction ISF-PME, tout n'est pas perdu : il pourra appliquer sa réduction d'impôt sur l'IFI dû au titre de 2018.

Enfin, les obligations déclaratives sont allégées puisque, quel que soit le montant du patrimoine taxable (à partir du moment où il est supérieur à 1,3 M€), le contribuable devra le déclarer directement sur sa déclaration de revenus (2042), à laquelle il devra joindre des annexes dont le modèle sera établi par décret.

Prélèvement à la source

La loi de Finances rectificative pour 2017 apporte quelques précisions concernant le prélèvement à la source.

Dorénavant, feront l'objet d'un acompte (et non pas d'une retenue à la source), les revenus des gérants et associés qui relèvent de l'article 62 du Code général des impôts, c'est-à-dire les gérants majoritaires de SARL soumise à l'IS, les gérants de SCA, les associés des sociétés de personne et les membres des sociétés en participation, les associés uniques personnes physiques d'une SARL ou l'associé unique (ou les associés) d'une exploitation agricole à responsabilité limitée qui ont opté pour l'IS.

Les sanctions prévues à l'encontre du collecteur du prélèvement ou du bénéficiaire des revenus en cas de manquement sont également abaissées : par exemple, en cas d'omission ou d'inexactitude sur la déclaration, l'amende minimale encourue par le collecteur est désormais fixée à 250 € (au lieu de 500 € initialement).

Hausse de la CSG

À partir du 1^{er} janvier 2018, la CSG augmente de 1,7 % sur tous les revenus, à l'exception des allocations chômage et des indemnités journalières de Sécurité sociale. Une fraction de la CSG sera toutefois déductible pour les revenus soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Pour les revenus patrimoniaux (notamment les plus-values réalisées à l'occasion de la vente de titres de société, les attributions gratuites d'actions, etc.), il sera possible d'opter pour leur imposition au titre du barème progressif de l'IR s'il se révèle plus avantageux que la flat tax de 30 % (pour laquelle aucune déduction de la CSG n'est possible).

Réductions et crédits d'impôt sur le revenu

- Crédit d'impôt pour la transition énergétique

Le CITE qui est prorogé jusqu'au 31 décembre 2018, et la liste des travaux éligibles sont modifiés.

À partir du 1^{er} janvier 2018, les dépenses d'acquisition de chaudière au fioul et les dépenses d'achat de matériaux d'isolation thermique des parois vitrées, de volets isolants et de portes d'entrée donnant sur l'extérieur sont exclues du CITE (même si ces dépenses ne permettent plus de bénéficier de l'avantage fiscal, le taux réduit de TVA à 5,5 % continue à s'appliquer).

Toutefois, pour ne pas pénaliser les personnes



n'ayant pas anticipé ces modifications, des dispositifs transitoires sont mis en place.

- Défiscalisation Pinel

Le dispositif Pinel est prorogé pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2021. Il est également recentré sur certaines zones géographiques : pour les investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2018 (acquisition ou dépôt de demande de permis de construire à compter du 1^{er} janvier 2018), il ne s'appliquera désormais que pour les zones géographiques où la tension entre l'offre et la demande de logements est la plus forte, soit les zones A, A *bis* et B1 du territoire.

- Réduction d'impôt Madelin

Pour anticiper la suppression de la réduction d'impôt ISF-PME, le taux de la réduction IR-PME est porté à 25 % pour les investissements réalisés jusqu'au 31 décembre 2018. Les frais et commissions qui sont imputés à l'occasion de l'investissement sont dorénavant plafonnés.

→ Du côté des travailleurs indépendants...

Suppression du RSI

La suppression du RSI est prévue pour le 31 décembre 2019. D'ici là, les caisses du RSI exerceront des missions en tant que caisses déléguées pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Les travailleurs non salariés sont désormais affiliés au régime général de Sécurité sociale et bénéficient d'ores et déjà des prestations d'assurance maladie garanties par les caisses primaires d'assurance maladie.

L'assurance vieillesse sera, quant à elle, gérée par la Carsat en plusieurs étapes : dès le 1^{er} janvier 2018 pour les nouveaux micro-entrepreneurs de 2018, puis à partir du 1^{er} janvier 2019 pour les autres travailleurs indépendants qui démarreront leur activité à partir de cette même date. Les autres pourront, sous conditions, demander leur affiliation à la Carsat entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2024. Néanmoins, certains professionnels libéraux dépendront toujours de la CNAVPL et les avocats resteront affiliés à la CNBF.

Réduction de charges sociales

Pour compenser l'augmentation de la CSG, certains travailleurs indépendants pourront, sous condition de ressources, bénéficier d'une exonération des cotisations d'allocations familiales, ou encore d'une réduction des cotisations d'assurance maladie. Mais ces mesures ne sont pas cumulables avec un autre dispositif de réduction ou d'abattement applicable à ces cotisations. Et pour être applicables, elles nécessitent la publication d'un décret, non encore paru à ce jour.

Suppression des majorations liées aux régularisations de cotisations sur le revenu estimé

Pour éviter des régularisations de cotisations sociales trop importantes, les travailleurs indépendants peuvent estimer leur revenu d'activité pour l'année en cours pour le calcul de leurs cotisations sociales. Mais si le revenu définitif est supérieur de plus d'un tiers à son estimation, il doit, en principe, payer une majoration de retard.

Pour les années 2018 et 2019, cette majoration est supprimée.

→ Du côté des entreprises...

IS

Le taux normal de l'IS est une nouvelle fois abaissé afin d'être ramené à 25 % à l'horizon 2022. Initialement, la réforme du taux de l'IS intervenue en 2016 prévoyait, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019, une extension du bénéfice du taux réduit de 15 % au profit des entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 50 M € (contre 7,63 M € aujourd'hui). La loi de Finances pour 2018 supprime cette extension, en conséquence de quoi seules les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 7,63 M € peuvent continuer à bénéficier du taux réduit d'IS de 15 %.

TVA

- Certification des logiciels

À compter du 1^{er} janvier 2018, seules les entreprises qui utilisent un logiciel de caisse sont concernées par l'obligation de certification. Pour rappel, un logiciel de caisse est, comme son nom l'indique, un logiciel dans lequel l'entreprise enregistre les ventes et/ou les prestations de services réalisées au profit de personnes qui ne sont pas soumises à TVA (le plus souvent des particuliers).

Notez que certaines entreprises utilisant un logiciel de caisse ne sont pas soumises à l'obligation de certification. Il s'agit des entreprises qui bénéficient de la franchise en base de TVA, des entreprises qui réalisent uniquement des opérations exonérées de TVA et des exploitants agricoles soumis au remboursement forfaitaire agricole.

Du côté de la paie...

- Allègement des cotisations salariales

Pour compenser l'augmentation de la CSG, les cotisations salariales d'assurance maladie sont supprimées. Les cotisations salariales d'assurance chômage sont, quant à elles, réduites à 0,95 % (au lieu de 2,40 %) au 1^{er} janvier 2018 mais seront, elles aussi, supprimées à partir du 1^{er} octobre 2018.

- Allègement des cotisations patronales

Une autre mesure vise à étendre la réduction générale des charges patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic aux cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoire et aux cotisations patronales d'assurance chômage, à partir du 1^{er} janvier 2019. La réduction portera donc sur toutes les cotisations sociales à due proportion de leur part dans l'ensemble des cotisations, dans la limite de la valeur maximale du coefficient de réduction. Une spécificité est toutefois à noter pour les employeurs qui appliquent la déduction forfaitaire spécifique.

- Suppression du CICE

Le CICE est amené à disparaître à l'horizon 2019, plus précisément au 1^{er} janvier 2019. Il ne s'agit, toutefois, pas d'une suppression sèche puisqu'il sera remplacé par un allègement des cotisations patronales, instauré par la loi de financement pour la Sécurité sociale pour 2018. Afin d'éviter une suppression trop brutale du CICE, il est prévu que le taux du CICE soit abaissé de 7 % à 6 % pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018. ■

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter des informations complémentaires à propos de ces nouveautés fiscales et sociales.

BAIL COMMERCIAL

Renouvellement du bail commercial : un droit ?

Au terme d'un bail commercial, à défaut de congé délivré par le propriétaire, le bail va se poursuivre tacitement. Mais le locataire peut également faire jouer son « droit au renouvellement ». À cette occasion, la rigueur est de mise, car la moindre erreur peut avoir des conséquences juridiques très importantes...

Lorsqu'arrive le terme d'un bail commercial, le locataire bénéficie d'un « droit au renouvellement » pour une durée identique. Pour cela, il doit en faire la demande, dans les six mois qui précèdent l'expiration du bail ou à tout moment après cette date. Toutefois, pour bénéficier de ce droit au renouvellement du bail, il est nécessaire que certaines conditions soient respectées.

Droit au renouvellement du bail commercial : à quelles conditions ?

Tout d'abord, le locataire doit être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre

de l'Union européenne (UE) ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Ensuite, il doit être propriétaire du fonds de commerce exploité dans le local loué : cela suppose qu'il soit titulaire du bail commercial et inscrit au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers et de l'artisanat. En outre, le fonds doit avoir été exploité au cours des trois années qui ont précédé la date d'expiration ou de sa prolongation et l'adresse de l'établissement doit être mentionnée sur l'extrait K-bis de l'entreprise.

Enfin, le locataire doit impérativement inclure, dans sa demande de renouvellement, la mention suivante : « Dans les trois mois de la signification de la demande en renouvellement, le bailleur doit, dans les mêmes formes, faire connaître au demandeur s'il refuse le renouvellement en précisant les motifs de ce refus. À défaut d'avoir fait connaître ses intentions dans ce délai, le bailleur est réputé avoir accepté le principe du renouvellement du bail précédent.»

La demande peut ensuite être envoyée par lettre



recommandée avec AR au propriétaire, ce qui suppose que ce dernier soit clairement identifié. Si dans la plupart des situations, cela ne pose pas de problème, il existe des cas pour lesquels il faut se méfier, notamment lorsqu'il y a un « démembrement de propriété ».

Cette situation survient généralement quand un couple est propriétaire d'un local commercial et que l'un des membres de ce couple décède : l'époux survivant est « usufruitier » et le (ou les) éventuel(s) héritier(s) est (sont) « nu(s)-propriétaire(s) ».

Or, la loi prévoit que l'usufruitier ne peut pas, sans le concours du nu-propriétaire, donner à bail un immeuble à usage commercial, industriel ou artisanal. Dans cette situation, il faut donc solliciter le renouvellement du bail commercial auprès de l'usufruitier et du nu-propriétaire. À défaut, la demande est irrégulière, comme l'a récemment rappelé un juge*.

Le renouvellement du bail commercial est un droit pour le locataire qui nécessite le respect de plusieurs conditions, notamment d'exploitation, ainsi que l'inclusion d'une mention spécifique dans la demande.

* Arrêt de la Cour de cassation, 3^e chambre civile, du 19 octobre 2017, n° 16-19843

RELATIONS COMMERCIALES

Vente avec prime : pour qui, pour quoi ?

Depuis l'assouplissement de l'interdiction des ventes avec primes, en 2011, de nombreuses entreprises y ont recours. Si ce type de vente séduit, son application n'en demeure pas moins très encadrée par une réglementation qu'il vaut mieux connaître...

Une vente avec prime consiste, pour un professionnel, à remettre gratuitement un produit, un bien ou un service à l'occasion d'une vente de produits ou de services faites à un consommateur, entendu comme une personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale.

La réglementation relative à la vente avec prime ne s'applique donc pas aux relations entre professionnels.

VENTE AVEC PRIME : GRATUITE ET LOYALE !

Une vente avec prime, comme son nom l'indique, suppose tout d'abord que l'opération commerciale

se rapporte à une vente. Il peut s'agir, par exemple, pour un promoteur, d'offrir la cuisine à l'acquéreur d'une maison ou, pour un garagiste, d'offrir une vidange à l'occasion de travaux de réparation.

Une vente avec prime suppose également une prime : celle-ci doit être gratuite et n'entraîner aucun surcoût pour le consommateur. Ainsi, offrir une cuisine ne doit pas amener le promoteur à augmenter le prix d'achat de la maison.

Si les ventes dites « 13 à la douzaine » et « 20 % de produit en + » sont, par exemple, autorisées, il faut tout de même faire attention car d'autres règles peuvent limiter, voire interdire ce type d'opération. C'est ainsi que la distribution gratuite de tabac est interdite, de même que la distribution gratuite d'alcool à des mineurs.

De la même manière, des règles strictes doivent être observées en ce qui concerne la délivrance de médicaments, la vente et la distribution d'échantillons relatifs aux préparations pour nourrissons, etc.

Attention : une vente avec prime est illicite dès lors qu'elle revêt un « caractère déloyal », c'est-à-dire lorsqu'elle est contraire aux exigences de la diligence



professionnelle et qu'elle altère le comportement économique du consommateur.

Offrir un produit ou un service qui n'a strictement rien à voir avec la vente ou d'une valeur disproportionnée par rapport au produit vendu, de sorte que c'est ce cadeau qui va motiver l'acte d'achat, est donc à éviter.

Notez qu'une vente avec prime « déloyale » est pénalement réprimée par 2 ans de prison et 300 000 € d'amende pour un entrepreneur individuel, 1,5 M€ pour une société.

La vente avec prime est autorisée dès lors qu'elle n'est pas déloyale, c'est-à-dire qu'elle n'a pas pour finalité d'altérer le comportement du consommateur. Sont ainsi autorisés, par exemple, la remise d'article(s) identique(s) supplémentaire(s) ou l'achat d'un produit supplémentaire pour un prix préférentiel.

IMPÔT SUR LE REVENU

Plus-value immobilière : un nouvel abattement temporaire

Pour favoriser la vente de biens immobiliers (terrains à bâtir ou immeubles construits), le Gouvernement vient de mettre en place un nouvel abattement de 70 % applicable aux plus-values immobilières. De quoi s'agit-il ?

Ce nouvel abattement*, temporaire et exceptionnel, s'applique aux gains réalisés à l'occasion de la vente de propriétés situées en zone tendue (zones classées A et A bis).

Un avantage fiscal sous conditions

Outre le fait que le terrain ou l'immeuble doit être situé en zone tendue, cet avantage fiscal, qui s'applique tant à l'impôt sur le revenu qu'aux prélèvements sociaux, est ouvert à toutes personnes (particulier ou professionnel). Toutefois, il ne sera pas fait application de l'abattement si la vente est consentie :

- au conjoint du vendeur, à son partenaire de Pacs, à son concubin notoire, à ses parents ou à ceux

de son conjoint, à ses enfants ou à ceux de son conjoint ;

- à une société dont le vendeur (ou son conjoint, un ascendant ou un descendant) est associé ;
- à une société dont le vendeur (ou son conjoint, un ascendant ou un descendant) devient associé du fait de la vente.

Un certain formalisme doit également être respecté : une promesse de vente doit être signée entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2020 et la vente doit être réalisée avant le 31 décembre de la 2^e année qui suit la signature de la promesse de vente. De même, cet abattement n'a vocation à s'appliquer que si l'acquéreur s'engage à démolir, le cas échéant, le bâtiment existant et à construire ou reconstruire un ou plusieurs immeubles d'habitation collectifs.

Attention : si ces engagements ne sont pas respectés, l'acquéreur s'expose au paiement d'une



amende dont le montant équivaut à 10 % du prix de vente du terrain ou de l'immeuble.

Le taux de cet abattement, fixé à 70 %, est toutefois relevé à 85 % si, dans le programme immobilier que l'acquéreur s'engage à construire, au moins 50 % de la surface totale des constructions mentionnées sur les permis de construire sont réservés aux logements sociaux ou intermédiaires. Il s'applique sur le montant net du gain réalisé, après application de l'abattement pour durée de détention. ■

La loi de Finances rectificative pour 2017 institue un nouvel abattement de 70 % sur la plus-value réalisée à l'occasion de la vente d'un terrain ou d'un bâtiment, sous réserve du respect de toutes les conditions (qualité de l'acquéreur, formalisme, engagement de construction, etc.)

* Loi de Finances rectificative pour 2017, article 28

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Septembre 2017	101,33	- 0,2 %	+ 1,0 %
Octobre 2017	101,43	+ 0,1 %	+ 1,1 %
Novembre 2017	101,53	+ 0,1 %	+ 1,2 %
Décembre 2017	101,85	+ 0,3 %	+ 1,2 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2017	1670	+ 1,64 %
2 ^e trimestre 2017	1664	+ 2,59 %
1 ^{er} trimestre 2017	1650	+ 2,17 %
4 ^e trimestre 2016	1645	+ 0,98 %
3 ^e trimestre 2016	1643	+ 2,18 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2017	110,78	+ 2,04 %
2 ^e trimestre 2017	110,00	+ 1,48 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,46	+ 0,98 %
4 ^e trimestre 2016	108,91	+ 0,46 %
3 ^e trimestre 2016	108,56	+ 0,17 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
3 ^e trimestre 2017	110,36	+ 1,54 %
2 ^e trimestre 2017	109,89	+ 1,37 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,41	+ 1,12 %
4 ^e trimestre 2016	108,94	+ 0,72 %
3 ^e trimestre 2016	108,69	+ 0,66 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018

Articles D 242-16 et suivants du Code de la Sécurité sociale

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2018 AU 31.12.2018

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
39 732 €	9 933 €	3 311 €	1 655 €	764 €	182 €	25 €

* pour une durée de travail inférieure à 5 heures

TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
30 juin 2017	1,83 %
31 juillet 2017	1,80 %
31 août 2017	1,78 %
30 septembre 2017	1,73 %
31 octobre 2017	1,71 %
30 novembre 2017	1,69 %
31 décembre 2017	1,67 %
31 janvier 2018	1,65 %
28 février 2018	1,63 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2017	126,82	+ 1,05 %
3 ^e trimestre 2017	126,46	+ 0,90 %
2 ^e trimestre 2017	126,19	+ 0,75 %
1 ^{er} trimestre 2017	125,90	+ 0,51 %

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

ANNÉE	TAUX
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %
2 ^e semestre 2016	0,63 %
1 ^{er} semestre 2016	0,80 %
2 ^e semestre 2015	1,19 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1^{ER} JANVIER 2018

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2018	9,88 €	1 498,47 €
Montant du minimum garanti		
Date d'effet	Montant	
01.01.2018	3,57 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 1^{ER} SEMESTRE 2018

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,73 %
Pour tous les autres cas	0,89 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Octobre 2017	107,1
Septembre 2017	106,7
Août 2017	106,6
Juillet 2017	106,3
Juin 2017	106,2
Mai 2017	106,2
Avril 2017	106,3
Mars 2017	106,1

QUESTIONS/RÉPONSES



En plus de mon activité professionnelle habituelle, je cuisine des repas à mon domicile, que je livre ensuite aux domiciles d'autres particuliers contre rémunération. Dois-je soumettre à l'impôt les sommes qui me sont versées ?

Pour répondre à cette question, il faut distinguer l'activité de « co-cooking » de celle qui consiste à organiser des repas payant.

Le « co-cooking » est un loisir au cours duquel plusieurs particuliers font le choix de se réunir pour cuisiner un repas commun. Dans cette situation, les sommes d'argent échangées correspondent à un simple partage de frais qui n'entraîne aucune imposition.

À l'inverse, lorsqu'un particulier cuisine des repas, qu'il livre ensuite à d'autres particuliers contre rémunération, il s'agit bien d'une activité professionnelle (prestation de services) : les revenus

tirés de cette activité doivent donc être soumis à l'impôt.

Dirigeant, j'ai reçu une amende de stationnement concernant un véhicule de société que l'entreprise a réglée. Puis-je déduire le montant de cette contravention de mon résultat imposable ?

La réponse à cette question est sans appel, c'est non ! Une contravention n'est jamais déductible du résultat soumis à l'impôt, et ce même si la contravention est liée à l'utilisation du véhicule dans le cadre professionnel.

Par principe, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur, à l'égard de son créancier, d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €. Doit-elle être systématiquement réclamée au client ?

Les pénalités de retard pour non-paiement des factures, et l'indemnité forfaitaire de 40 €, sont dues de plein droit, dès lors que le paiement des sommes dues n'est pas effectif à la date de règlement prévu.

Mais rien n'oblige le créancier à poursuivre son client pour obtenir le paiement de ces pénalités de retard. Tout va dépendre des circonstances et de la qualité et de l'antériorité des relations qu'ils entretiennent entre eux.

Notez que les factures doivent obligatoirement préciser les conditions d'application et le taux d'intérêt des pénalités de retard exigibles le jour suivant la date de règlement prévue ainsi que le montant de

l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement due dans le cas où les sommes dues sont réglées après cette date.

Un de mes salariés a été déclaré inapte par le médecin du travail. N'ayant pas de possibilité de reclassement, je suis contraint de le licencier. Doit-il exécuter son préavis ?

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, il ne peut plus exercer les fonctions imposées par son poste. De ce fait, il est dans l'incapacité d'exécuter son préavis.

Si l'inaptitude fait suite à une déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle, vous devrez malgré tout verser au salarié une indemnité équivalente à l'indemnité de préavis (qui, quant à elle, n'ouvre pas droit à des congés payés). Et cette indemnité peut même être due au salarié alors que la Sécurité sociale n'a pas reconnu le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie*.

En revanche, si l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle, le salarié qui ne peut pas exécuter son préavis ne bénéficie d'aucune indemnité à ce titre.

Quoi qu'il en soit, la durée du préavis non effectué (qu'il soit ou non rémunéré) doit toujours être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié**.

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 22 novembre 2017, n° 16-12729

** Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 22 novembre 2017, n° 16-13883

BON À SAVOIR !

LICENCIEMENT

Vers la fin des licenciements « abusifs » ?

Tout licenciement doit être motivé et notifié selon un formalisme bien défini, sous peine d'être privé de cause réelle et sérieuse. Afin de limiter le nombre de licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse, une possibilité est désormais offerte à l'employeur...

Lorsqu'un employeur envisage de se séparer d'un salarié, il doit d'abord le convoquer à un entretien préalable, à la suite duquel il pourra notifier au salarié son licenciement (au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien), par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit contenir les motivations précises de la rupture.

Pour les licenciements prononcés depuis le 18 décembre 2017*, l'employeur peut préciser les motifs de licenciement qu'il a préalablement énoncés dans la notification du licenciement, après l'envoi du courrier au salarié, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié.

Cette nouvelle mesure est tout de même soumise à un formalisme spécifique : lorsque l'employeur souhaite, de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement, il dispose d'un délai de 15 jours suivant la notification de ce licenciement pour adresser ces précisions au salarié par lettre recommandée avec accusé de

réception ou remise en main propre contre récépissé.

Si le salarié souhaite obtenir des précisions, il doit, de son côté, adresser une demande à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

L'employeur n'est pas obligé de répondre mais s'il le souhaite, il ne dispose que d'un délai de 15 jours après la réception du courrier du salarié pour lui faire part de ses précisions, également par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Faute pour le salarié d'avoir sollicité des précisions dans ce délai de 15 jours, l'insuffisance de motifs ne privera pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais lui permettra de prétendre à une indemnité égale à un mois de salaire maximum. ■

* Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement

BRÈVES

BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ : POUR TOUS !

Utilisable depuis mars 2016 sur la base du volontariat, le nouveau bulletin de paie simplifié, dont les mentions obligatoires sont aménagées et réorganisées et qui offre une meilleure visibilité quant aux prélèvements opérés sur le salaire, doit être obligatoirement utilisé par les entreprises d'au moins 300 salariés depuis le 1^{er} janvier 2017.

Et cette obligation est désormais étendue aux entreprises de moins de 300 salariés depuis le 1^{er} janvier 2018.

Le nouveau bulletin de paie des salariés cadres se présentera de manière légèrement différente de celui des salariés non-cadres. ■

LE TAUX DE L'INTÉRÊT DE RETARD EN MATIÈRE FISCALE DIVISÉ PAR 2 ?

Dans la majorité des cas, si le paiement de l'impôt est effectué tardivement, c'est-à-dire hors délais, le contribuable sera tenu au paiement d'un intérêt de retard dont le taux est de 0,40 % par mois de retard.

Cet intérêt de retard est cumulable avec les autres sanctions fiscales

existantes : majoration pour défaut de déclaration, majoration pour retard de déclaration, etc.

La seconde loi de Finances rectificative pour 2017 vient diviser par 2 le taux de l'intérêt de retard : pour les intérêts courant à partir du 1^{er} janvier 2018, le taux de l'intérêt de retard est fixé à 0,20 % par mois. ■

