

# Angel & Associés

# La News Letter

3-2018

## SOMMAIRE

### FISCAL

- ✓ JURISPRUDENCE FISCALE
- ✓ PRELEVEMENT A LA SOURCE
- ✓ ET AUSSI

### SOCIAL

- ✓ JURISPRUDENCE SOCIALE
- ✓ LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »
- ✓ DIRECTIVE DETACHEMENT
- ✓ ACTUALITE DES TNS
- ✓ ET AUSSI...

### SOCIETE

- ✓ JURISPRUDENCE COMMERCIALE

## EDITORIAL

Madame,  
Monsieur,  
Chers Clients,

Nous vous prions de trouver dans ce bulletin la synthèse de l'actualité fiscale, sociale et juridique du troisième trimestre 2018.

Ce trimestre est particulièrement riche au niveau social, avec le vote de la loi « avenir professionnel », refonte des dispositifs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Vous trouverez également dans ce bulletin un point sur les dispositions liées au prélèvement à la source.

Nous vous recommandons de prendre connaissance des informations contenues dans ce bulletin, et vous rappelons que nos équipes se tiennent à votre disposition pour toute précision.

# FISCAL

---

## JURISPRUDENCE EN MATIERE FISCALE

- ✓ Un arrêt du Conseil d'Etat du 13 Juin 2018 précise que, dès lors qu'une holding dont les titres sont cédés répond à la définition d'une holding animatrice, elle doit être considérée comme une société opérationnelle ouvrant droit au bénéficiaire de l'abattement retraite pour les dirigeants qui cèdent leurs titres. On rappelle que la holding animatrice, selon la définition du Conseil d'Etat, est une société qui a pour activité principale, outre la gestion d'un portefeuille de participations, la participation à la conduite de la politique du groupe, et au contrôle de ses filiales et le cas échéant, à titre purement interne, la fourniture de services spécifiques, administratifs, comptables, juridiques, financiers ou immobiliers.

## PRELEVEMENT A LA SOURCE (PAS)

- ✓ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'impôt sur le revenu sera payé par prélèvement à la source ou acompte au moment de la perception des revenus.
- ✓ Le prélèvement sera opéré en fonction d'un taux d'impôt moyen déterminé sur la base des revenus de 2017. Ce taux sera transmis aux tiers-collecteurs (employeurs ou caisses de retraite) par l'administration à compter d'Octobre 2018 via les « comptes rendus métiers DSN » et pourront être individualisés au sein d'un même foyer fiscal ou révisés en cas de changement de la situation du contribuable en cours d'année (mariage, naissance, perte de revenus...)
- ✓ Le Service des Impôts des Particuliers est l'unique interlocuteur du contribuable pour toute question relative au prélèvement à la source (taux, anomalies...)
- ✓ Les contribuables ayant bénéficié d'un crédit d'impôt au titre de dépenses liées à l'emploi d'un salarié à domicile, à la dépendance, ou en faveur de dons aux œuvres bénéficieront en janvier 2019 d'un acompte égal à 60% du crédit de 2018. Le solde sera versé en juillet 2019, sur la base des dépenses réellement exposées en 2018.
- ✓ Le prélèvement à la source ne concerne pas les particuliers employeurs en 2019.

## ET AUSSI

- ✓ Le gouvernement annonce le report d'un an de la mise en œuvre effective du prélèvement à la source pour les salariés des particuliers employeurs.
- ✓ La déclaration et le versement des prélèvements sur les revenus et capitaux mobiliers (déclaration 2777), souscrite par l'établissement payeur (la société en matière de dividendes versés aux associés), doit obligatoirement être souscrite par voie électronique pour les revenus distribués à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.
- ✓ L'administration a confirmé la baisse progressive du taux d'IS à 25% d'ici 2022. Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux est de 28% jusqu'à 500.000€ et 33.1/3% au-delà. Les PME éligibles continuent de bénéficier du taux réduit de 15% à concurrence de 38120€.

## SOCIAL

### JURISPRUDENCE EN MATIÈRE SOCIALE

- ✓ Les cotisations ordinales supportées par un salarié pour l'exercice de sa profession (architectes, experts-comptables, kinésithérapeutes, médecins, avocats,...) ne constituent pas des frais professionnels dont il peut exiger le remboursement auprès de son employeur, selon un arrêt rendu par la Cour de Cassation le 30 Mai 2018.
- ✓ Pour être exonérées, les indemnités transactionnelles doivent indemniser un préjudice. A défaut de preuve, le juge se prononcera en faveur de l'assujettissement aux cotisations sociales des sommes versées (Cass. Civ. 21/06/2018).

### LOI AVENIR PROFESSIONNEL

- ✓ Les dispositions contenues dans le texte sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- ✓ La loi supprime la liste d'actions de formations, pour les remplacer par une définition globale de l'action de formation comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » et poursuivant un objectif d'insertion, de qualification, d'adaptation, ou de mobilité professionnelle.
- ✓ La loi distingue les formations obligatoires (au titre de dispositions légales ou réglementaires), obligatoirement effectuées sur le temps de travail, des formations non obligatoires, qui peuvent être réalisées hors temps de travail et sans compensation financière, dans la limite de 30h par an et sous réserve de l'accord du salarié.
- ✓ Les OPCA deviennent des OPCO, regroupés par grands secteurs ou filières, et dont le rôle est centré sur le conseil, l'accompagnement et le financement de la formation professionnelle.
- ✓ La collecte de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, dues par l'employeur sera assurée par l'URSSAF à compter de 2021, les taux demeurant inchangés.
- ✓ L'entretien professionnel, prévu au plus tous les deux ans, doit être un temps d'échange sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et comporte une obligation pour l'employeur d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience, l'activation de son Compte Personnel de Formation et les abondements du CPF susceptibles d'être financés par l'employeur. Par ailleurs, un bilan doit être effectué tous les 6 ans sur les actions de formation suivies et la progression professionnelle ou salariale.
- ✓ Le salarié qui fait valider, à son initiative, les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail bénéficie d'un congé rémunéré de 24h maximum par session d'évaluation, que l'employeur ne peut refuser que pour des raisons de services motivant son report sous un délai à définir par décret.
- ✓ Le Congé Individuel de Formation est supprimé, et le CPF devient le seul outil de formation à l'initiative du salarié. Le compte sera désormais crédité en euros, à concurrence de 500€ par an pour un salarié à temps plein, dans la limite de 5000€, avec des aménagements pour les publics les plus fragiles (temps partiels, salariés non qualifiés, travailleurs handicapés).

- ✓ Un accord d'entreprise pourra prévoir un abondement de l'employeur pour le financement de formations éligibles, ou améliorer les conditions d'alimentation du CPF par un financement spécifique de l'employeur.
- ✓ La loi crée un congé dit de transition professionnelle, accessibles aux salariés souhaitant effectuer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, validé par une commission paritaire interprofessionnelle. La durée du congé n'est pas plafonnée si la formation est effectuée sur le temps de travail et est assimilée à une période de travail
- ✓ Les indépendants pourront également bénéficier des dispositions du CPF, dans des conditions à fixer par décret.
- ✓ La loi réforme également l'apprentissage : l'entrée en apprentissage sera possible jusqu'à 30 ans, la rupture du contrat d'apprentissage est simplifiée, les diverses aides associées à l'apprentissage sont supprimées au profit d'une aide unique, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés au titre des apprentis préparant un diplôme au plus égal au baccalauréat, et la durée minimale d'un contrat est abaissée à 6 mois.
- ✓ La durée maximale des contrats de professionnalisations est portée à 36 mois.
- ✓ La loi vise également à améliorer l'emploi des handicapés au sein des entreprises : à ce titre, l'obligation d'emploi de 6% de personnel handicapé dans les entreprises au-delà de 20 salariés est réaffirmée, mais en privilégiant l'emploi direct (au détriment des mesures alternatives comme la conclusion de contrats de fournitures ou de sous-traitance avec le secteur protégé).
- ✓ Un système de bonus-malus est créé permettant de moduler le taux de cotisation patronale d'assurance chômage en fonction de la nature des contrats conclus par l'employeur (CDD et intérim seront pénalisés).
- ✓ Une assurance chômage est instituée au profit des travailleurs indépendants en cessation d'activité en cas de redressement ou liquidation judiciaire, et sous conditions de ressources. Le montant et la durée de versement de l'allocation seront fixés par décret.
- ✓ La loi instaure également de nouvelles obligations en matière de lutte contre le harcèlement et les discriminations sexuelles. Notamment, une obligation d'information renforcée, et dans les entreprises de plus de 11 salariés, la nomination d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, parmi les membres du CSE, est obligatoire à compter de 2019.

## DIRECTIVE EUROPEENNE DETACHEMENT

- ✓ La révision de la directive de 2016 sur les conditions de détachement des travailleurs au sein de l'UE entraîne un renforcement des obligations des employeurs au profit des salariés détachés
- ✓ La directive pose un principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux.
- ✓ Les travailleurs détachés bénéficient de surcroît des dispositions du droit du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise d'accueil en terme de périodes maximales de travail, de durée de congés payés, de sécurité, santé et hygiène et des conditions d'hébergement, de remboursement de frais professionnels...
- ✓ En cas de détachement d'une durée supérieure à 18 mois, l'ensemble des règles du droit du travail local deviennent applicables.
- ✓ La directive prévoit également une égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires détachés dans un autre pays de l'UE. L'entreprise utilisatrice devra informer son prestataire des règles qu'elle applique en matière sociale à ses propres salariés et en faire bénéficier les intérimaires étrangers.
- ✓ La directive a été transposée en droit français dans le cadre de la loi « avenir professionnel ».

## ACTUALITE DES TNS

- ✓ Pour les cotisations dues au titre de l'année civile 2019, les travailleurs indépendants volontaires pourront expérimenter un service en ligne leur permettant de télédéclarer leur activité mensuelle et d'effectuer un télépaiement du montant de leurs cotisations sociales provisionnelles calculées sur cette base. L'expérimentation sera ouverte sur le compte en ligne du travailleur indépendant disponible sur le portail [www.secu-independants.fr](http://www.secu-independants.fr)

## ET AUSSI

- ✓ Le taux de versement transport dans les départements de Seine Saint Denis et Val de Marne sont relevés à 2.33% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018
- ✓ Le Contrat de Sécurisation Professionnelle, dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique, est prolongé jusqu'au 30 Juin 2019.
- ✓ La cotisation salariale d'assurance chômage est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> Octobre 2018. Seule reste due la cotisation patronale au taux de 4.05%.
- ✓ Les employeurs ne seront pas tenus à la production de la DADS-U au titre de l'année 2018, sauf cas particuliers.

## SOCIETES

---

---

### JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE DROIT DES SOCIÉTÉS

- ✓ Le fait pour un dirigeant de signer un contrat stipulant qu'il intervient « tant en son nom personnel qu'au nom de la société » implique que le prestataire pourra lui réclamer l'exécution du contrat en cas de défaut de la société. (Cass. Soc. 9/05/2018).
- ✓ Un congé sans offre de renouvellement et sans motif valable délivré au locataire par le propriétaire d'un local commercial ouvre droit pour le locataire, soit à la poursuite du bail en se prévalant de la nullité du congé, soit au versement d'une indemnité d'éviction. Dans ce dernier cas, le locataire peut se maintenir dans les lieux en attendant le versement de l'indemnité (Cass.Com. 30/05/2018).
- ✓ Le remboursement par le gérant de comptes courants d'associés quelques jours avant de déclarer la cessation des paiements de la société constitue une faute de gestion susceptible d'engager sa responsabilité, si le remboursement se fait au détriment des autres créanciers et provoque la cessation des paiements. Dans l'affaire jugée, le gérant est condamnée à combler le passif à hauteur du montant des comptes d'associés remboursés (Cass.Com 24/05/2018).
- ✓ En cas de conflit entre associés, et même en l'absence de situation de blocage du fonctionnement de la société, un associé peut obtenir par voie judiciaire la nomination d'un mandataire ad'hoc, sans l'accord du gérant. (Cass.Civ. 21/06/2018).
- ✓ Le fait pour un dirigeant de céder des actifs de la société à une autre société dont il est associé ou dirigeant, à un prix inférieur à la valeur vénale des biens, constitue un abus de bien social passibles des peines prévues (Cass. Crim. 27/06/2018).

-----