

Votre partenaire au quotidien

Janvier 2020
N° 9



SOMMAIRE

SOCIAL

Contribution unique à la formation et à l'alternance : accélération du calendrier de la collecte

FISCAL

Loi de finances 2020 : plus que deux conditions dans la loi pour la qualification de loueur en meublé à titre professionnel

Loi de finances 2020 : déclaration « tacite » de revenus 2019

VIE DES AFFAIRES

Les comptes annuels disponibles gratuitement sur le portail de l'INPI

PAIE

Loi de finances 2020 : instauration d'une taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

Emplois francs : élargissement du dispositif pour 2020

Télétravail : condition d'exonération des allocations forfaitaires

Frais d'entreprise : simplification des justificatifs pour les primes de salissure

Titres-restaurant : limite d'exonération de la participation de l'employeur pour 2020

Stages en entreprise : montant de la gratification pour 2020

Jurisprudence : point de départ du délai de notification de licenciement au salarié en cas de report de l'entretien

Jurisprudence : preuve des heures supplémentaires réalisées

Particuliers employeurs : CESU et PAS en 2020

AGENDA FEVRIER 2020 ET INDICES

Contribution à la formation et à l'alternance : calendrier de collecte

Avant le 1er mars 2020, les entreprises de 11 salariés et plus devront verser à leur Organisme collecteur (OPCO), un 1er acompte de 60 % (au lieu de 40 %) de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance due au titre de l'année 2020. Un second acompte de 38 % devra être versé avant le 15 septembre 2020.

Les modalités de paiement par les entreprises de 11 salariés et plus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage) sont modifiées par un décret du 10 décembre 2019 qui prévoit qu'au titre de l'année 2020, les employeurs de 11 salariés et plus doivent s'acquitter de cette contribution par deux acomptes dont les montants sont modifiés. Ce paiement s'effectuera auprès des OPCO comme suit :

- un versement de 60% (au lieu de 40 %) du montant dû versé avant le 1^{er} mars 2020 ;
- un versement de 38% (au lieu de 35 %) du montant dû versé avant le 15 septembre 2020.

Remarque : ces deux acomptes sont calculés sur la masse salariale 2019 ou, en cas de création d'entreprise, la masse salariale « projetée » pour 2020 » .

Contrairement à auparavant, les entreprises de 11 salariés et plus auront ainsi versé au cours de l'exercice 98% de leur contribution unique à la formation et à l'alternance pour 2020.

Le solde de cette contribution calculée sur la masse salariale 2020 sera à verser au plus tard le 1^{er} mars 2021.

Loi de finances 2020 et loueur en meublé professionnel : deux conditions subsistent dans la loi (la 3eme condition est supprimée).

Selon la décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2018, la loi de finances pour 2020 supprime du CGI la condition d'inscription au RCS (registre de commerce et des sociétés) pour qualifier de professionnelle une location en meublé.

Jusqu'au 8 février 2018, le régime fiscal de la location meublée à titre professionnel supposait que trois conditions cumulatives soient remplies :

- l'inscription de l'un au moins des membres du foyer fiscal au Registre de commerce et des sociétés (RCS),
- un montant annuel des recettes excédant 23 000 €
- et une prépondérance des recettes de la location par rapport aux autres revenus du foyer fiscal.

Or le Conseil constitutionnel a supprimé la condition de l'inscription au RCS à compter du 8 février 2018 (8 févr. 2018, n° 2017-689 QPC), et la doctrine administrative a été mise à jour le 20 mars 2019 (BOI-BIC-CHAMP-40-10, 45).

L'article 49 de la loi de finances pour 2020 supprime de l'article 155 IV du CGI, la condition tenant à l'inscription au RCS.

Le texte prévoit une prise d'effet de la mesure aux revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2020.

Loi de finances 2020 : déclaration « tacite » de revenus 2019

A compter de 2020, environ 12 millions de contribuables n'auront plus l'obligation d'établir de déclaration 2042 d'ensemble des revenus.

En effet, dès lors que leurs revenus sont intégralement pré-déclarés par des tiers (salaires, organismes verseurs de pensions, revenus bancaires), les contribuables pourront valider en ligne (sans complément ni rectification) leur déclaration 2042.

La validation de la déclaration suffit et permet d'éviter l'envoi papier.

L'absence de souscription d'une déclaration vaudra confirmation de la validité des informations dont dispose l'administration et portées à la connaissance du contribuable.

Mais au besoin, le contribuable pourra toujours souscrire en ligne une déclaration rectificative.

Souscription au capital de PME

Le taux de la réduction d'impôt de 25% pour Souscription au capital de PME européennes est maintenu.

Notre conseil : souscription initial ou augmentation de capital, n'hésitez plus, souscrivez et bénéficiez de la réduction d'impôt ;

Rappel de la principale condition

La société doit employer au moins deux salariés à la clôture du premier exercice suivant celui de la souscription (ou un seul s'il s'agit d'une activité artisanale).

Crédit d'impôt pour la transition énergétique

Un plafond de crédit d'impôts (2400 € pour un célibataire, 4800 € pour un couple) se substitue au plafond de dépenses d'améliorations

Autres mesures significatives

1- Exonération fiscale de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

2- Reconduction pour 2020 de la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Macron) à condition de souscrire un accord d'intéressement qui pourra avoir une durée d'un an (au lieu de trois) pour les primes versées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020. (limite de 1000 € par bénéficiaire)

Les comptes annuels disponibles gratuitement sur le portail de l'INPI

L'INPI (Institut National de la Propriété Industrielle) fournit gratuitement l'accès aux comptes annuels des entreprises qui les ont rendus publics.

Condition : créer un compte (gratuit).

L'INPI lance son premier moteur de recherche des entreprises. Il est gratuit et s'inscrit dans une politique « open data » d'ouverture des données publiques.

5,9 millions d'entreprises et 1,8 million de comptes annuels sont désormais gratuitement accessibles depuis le portail Data de l'INPI. (loi dite « Macron ».

Ce nouveau service donne ainsi accès aux données suivantes des sociétés :

- date de création, forme, capital,
- représentants,

Il permet de suivre la vie des entreprises (modification, radiation, etc.), donne accès aux statuts, actes et même aux comptes annuels non confidentiels.

Le nouveau portail est accessible à l'URL : data.inpi.fr

Source : Editions Législatives (09/01/2020) ; Loïc Duval, Informatique News (18/12/2019)

Loi de finances 2020 : instauration d'une taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

A compter du 1^{er} janvier 2020, une taxe forfaitaire de 10 euros est due sur chaque contrat à durée déterminée dit d'usage conclu par l'employeur.

Afin de limiter le recours aux contrats très courts, l'article 145.I de la loi de finances pour 2020 crée une taxe forfaitaire de 10 € due par l'employeur au titre de chaque contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU).

Constitue un CDDU (contrat à durée déterminée dit d'usage), le contrat conclu par l'employeur pour les emplois :

- à caractère saisonnier et dont les tâches se répètent chaque année selon une périodicité quasi fixe, en fonction des saisons ou des modes de vie collectifs ;
- dans certains secteurs d'activité, où il est **d'usage constant** de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (C. trav., art. L. 1242-2, 3°).

Sont exonérés de la taxe sur les CDDU :

- les contrats conclus avec les salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle
- les CDDU d'insertion conclus par les associations intermédiaires (C. trav., art. L. 5132-7).
- les CDDU conclus dans les secteurs qui ont déjà prévu par accord de limiter le recours abusif à ce type de contrat, en encadrant leur utilisation. Un arrêté à venir du ministère chargé du travail listera les activités concernées (LF 2020, art. 145, II).

La taxe forfaitaire est recouvrée par les URSSAF. Elle est due dès la conclusion du CDD d'usage et à verser avec la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales

Cette taxe est applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020.

Source : Editions Législatives (31/12/2019) / Sandy ALLEBE, Dictionnaire permanent Gestion fiscale

Emplois francs : élargissement du dispositif pour 2020

Le dispositif des emplois francs est reconduit pour 2020 et étendu à tous les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Le dispositif des emplois francs consiste en une **aide de l'État aux employeurs embauchant en CDI ou en CDD** d'au moins 6 mois des **personnes résidant dans des QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville)**.

Ce dispositif créé à titre expérimental entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019, est prorogé pour l'année 2020.

L'aide pourra être versée pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020.

Quartiers prioritaires de la politique de la ville concernés

Le dispositif est dorénavant élargi à tous les QPV. Le périmètre des QPV peut être notamment consulté sur le site <https://sig.ville.gouv.fr>.

Pour l'Indre et Loire, 12 QPV sont recensés dans 5 communes, à savoir :

- Amboise : La Verrerie, Patte D'Oie – Malétrenne – Plaisance ;
- Joué-lès-Tours : Rabière ;
- La Riche : Niqueux Bruère – Marcel Pagnol ;
- Saint-Pierre-des-Corps : Rabaterie ;
- Tours : Bords de Loire, Europe, Fontaines, Maryse Bastié, Rives du Cher, Rochepinard, Sanitas.

Employeurs concernés

Auparavant exclues, les sociétés d'économie mixte peuvent conclure des contrats dans le cadre des emplois francs.

Nouvelle catégorie de personnes pouvant être embauchées

Un jeune suivi par une mission locale et qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi peut être embauché dans le cadre des emplois francs, **s'il réside dans un QPV.**

Ce dispositif se cumule avec l'embauche en contrat de professionnalisation

Par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à 6 mois.

Pour rappel :

Le dispositif des emplois francs permet aux entreprises de toucher une aide de 15 000 euros sur 3 ans pour un recrutement en CDI. Cette aide est réduite à 5 000 euros (2 500 euros par an pendant 2 ans) pour le recrutement d'un CDD de plus de six mois.

Source : Editions Législatives (30/12/2019) / Guide Paie / Florence Mehrez, Actuel-RH

Télétravail : condition d'exonération des allocations forfaitaires

Bien que ce ne soit plus expressément prévu par le code du travail, l'employeur doit prendre en charge les frais engagés par le salarié en situation de télétravail.

Lorsque l'employeur alloue au salarié une allocation forfaitaire, l'exonération de cotisations et contributions sociales était jusqu'à présent subordonnée à la production systématique de justificatifs permettant de prouver la réalité des frais engagés par le salarié.

Le site internet des URSSAF indique, en date du 18 décembre 2019, que, par souci de simplification, la fourniture de justificatifs n'est plus systématique.

Désormais, l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine.

Si le salarié effectue 2 jours de télétravail par semaine, cette limite mensuelle passe à 20 €. Elle passe à 30 € si le salarié effectue 3 jours de télétravail par semaine, etc.

En cas de remboursement dépassant ces limites, la fourniture de justificatifs reste nécessaire pour prétendre à l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Source : Editions Législatives (06/01/2020)

Frais d'entreprise : justification simplifiée pour les primes de salissure

Les frais d'entretien des vêtements professionnels remboursés au salarié par l'employeur sont considérés comme des frais d'entreprise, et donc non soumis à cotisations, lorsque certaines conditions sont réunies, notamment :

- le vêtement demeure la propriété de l'employeur ;
- le port de ce vêtement est obligatoire ;
- les dépenses d'entretien sont justifiées en vertu de dispositions conventionnelles ou d'une réglementation interne à l'entreprise.

L'employeur peut :

- soit rembourser aux salariés les frais réellement engagés sur présentation de justificatifs
- soit leur allouer des allocations forfaitaires.

Concernant les vêtements de travail, cette allocation est appelée prime de salissure.

L'exonération de cotisations et contributions sociales relative aux primes de salissure était jusqu'à présent conditionnée à la production systématique de justificatifs permettant de prouver la réalité des frais engagés par le salarié.

Depuis le 18 décembre 2019, le site internet de l'URSSAF précise que la fourniture de justificatifs n'est plus systématique. Désormais, la prime de salissure est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite du montant prévu par la convention collective en fonction du nombre de jours travaillés.

En cas de remboursement dépassant cette limite, la fourniture de justificatifs reste nécessaire pour prétendre à l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Source : Editions Législatives (06/01/2020)

Titres-restaurant : limite d'exonération de la participation de l'employeur pour 2020

L'une des conditions pour l'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est que cette participation ne dépasse pas un montant qui s'élève à 5,55 euros en 2020 (ce montant s'élevait à 5,52 € par titre-restaurant acquis en 2019).

La loi de finances pour 2020 a modifié la règle de revalorisation de ce montant, désormais relevé « dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1^{er} octobre de l'avant-dernière année et le 1^{er} octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche ».

Source : Guide Paie (06/01/2020)

Stages en entreprise : montant de la gratification pour 2020

La réévaluation du plafond de sécurité sociale pour 2020 entraîne celle de la gratification versée aux stagiaires effectuant un stage de plus de 2 mois dans l'entreprise (il s'agit de 2 mois consécutifs ou non si le stage est effectué au cours d'une même année scolaire ou universitaire).

Sauf convention collective ou accord de branche plus favorable, cette gratification correspond à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale soit 3,90€ de l'heure pour 2020 (contre 3,75€ en 2019).

Pour rappel : si la gratification versée au stagiaire ne dépasse pas cette limite de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, les heures payées au stagiaire ne sont pas soumises à cotisations ni à CSG/CRDS. En revanche en cas de dépassement, la fraction excédentaire y est assujettie (ainsi, le cas échéant, qu'aux cotisations FNAL, contribution solidarité autonomie, et versement de transport).

Source : Guide Paie (06/01/2020) / Arrêté du 2 décembre 2019 : JO, 3 décembre 2019

Jurisprudence : point de départ du délai de notification de licenciement au salarié en cas de report de l'entretien

Lorsqu'un salarié se rend à un entretien préalable à un éventuel licenciement et, qu'en absence de l'employeur, il est convoqué à une date ultérieure lors d'un nouvel entretien ; quand débute le délai d'un mois durant lequel la sanction doit être prononcé ?

En l'espèce, le salarié s'était rendu à l'entretien préalable prévu le 27 mars 2015 à 11 heures, puis, en l'absence de l'employeur, était reparti à 11h30.

Une nouvelle convocation à un entretien préalable pour le 7 avril 2015 lui avait par la suite été adressée. Ainsi, celle-ci résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur.

En conséquence, le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement devait donc être fixé à la date prévue pour le premier entretien préalable, de sorte que le licenciement notifié plus d'un mois après cet entretien était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-15195 / MEDEF Touraine (11/12/2019)

Particuliers employeurs: CESU et PAS en 2020

Nouveauté : Depuis le 1^{er} janvier 2020, les particuliers employeurs doivent déclarer le nombre d'heures et le taux horaire et attendre le retour du CESU qui informera l'employeur du net à payer au salarié, déduction faite du PAS prélevé séparément sur le compte personnel comme les charges sociales.

C'est l'ordre des opérations qui a changé. Auparavant, l'employeur donnait le chèque au salarié et déclarait cette somme nette au CESU.

En 2020, l'employeur particulier devra :

- d'abord déclarer les salaires de ses employés sur le site du CESU,
- qui en retour, donnera le montant du NET à PAYER au salarié, déduction faite de l'impôt prélevé à la source. (l'employeur n'a pas connaissance du taux du PAS de ses salariés) ;
- Puis le CESU prélèvera sur le compte employeur les cotisations sociales et le PAS qu'il reversera au Fisc, comme les employeurs professionnels.

Cette mesure prend effet en février pour les salaires de Janvier 2020.

Jurisprudence : preuve des heures supplémentaires réalisées

En cas de demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires accomplies, le salarié doit d'abord fournir des éléments de preuve à l'appui de sa demande, puis il incombe à l'employeur de répondre à ces éléments.

En l'espèce, l'irrégularité de la convention de forfaits jours conclue entre l'employeur et le salarié justifie la demande du salarié en paiement des heures supplémentaires réalisées.

Le salarié produit comme élément de preuve, pour appuyer sa demande, ses bulletins de paie sur lesquels apparaissent treize heures supplémentaires effectuées chaque mois.

La Cour de cassation approuve le raisonnement des juges du fond qui ont considéré que les bulletins de paie produits par le salarié sont des éléments de nature à étayer sa demande et auxquels l'employeur peut répondre.

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-16985 / MEDEF Touraine (11/12/2019)



Février 2020

FISCAL



Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en septembre 2019



Toute personne ayant payé des dividendes en janvier 2020 :

- déclaration (2777) en mode EDI ou EFI au service des impôts des entreprises

Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 30/06/2019
 - solde de liquidation

Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de janvier 2020

SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 ^{er} trimestre	1646	1648	1632	1615	1650	1671	1728
2 ^{ème} trimestre	1637	1621	1614	1622	1664	1699	1746
3^{ème} trimestre	1612	1627	1608	1643	1670	1733	1746
4 ^{ème} trimestre	1615	1625	1629	1645	1667	1703	

INSEE, 19 décembre 2019

Rappel : les indices sont publiés en moyenne avec 4 mois de retard.

Nota : Les indices des 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2019 sont constants.

Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	1 ^{er} trimestre 2019	2 ^{ème} trimestre 2019	3 ^{ème} trimestre 2019	4 ^{ème} trimestre 2019
Baux d'habitation (IRL)	129,38	129,72	129,99	130,26
Baux commerciaux (ILC)	114,64	115,21	115,60	
Baux professionnels (ILAT)	113,88	114,47	114,85	

INSEE, 11 juillet 2019 et 20 septembre 2019