

Votre partenaire au quotidien

Mars 2019  
N° 3



**Il n'est pas trop tard pour réfléchir  
à vos déclarations de revenus  
Il est encore temps de vérifier le PAS !**

# SOMMAIRE

---

## **SOCIAL**

Peut-on licencier un salarié après qu'il a refusé une rupture conventionnelle ? 3

Un salarié démissionne : quand renoncer à la clause de non-concurrence ? 3-4

Affiliation à la prévoyance « frais de santé » pour des jobs d'été ? 4-5

## **PAIE**

Cotisation d'assurance chômage : la majoration de 0,5 % sur les CDD d'usage de 3 mois ou moins cesse de s'appliquer après le 31 mars 2019 6

## **FISCAL**

Frais de véhicules pour 2018 : revalorisation sélective des barèmes kilométriques 7

Hausse des plafonds de loyers raisonnables 2019 pour les locations en meublé 8

Prélèvement à la source et CIMR 8-9

## **VIE DES AFFAIRES**

Baisse continue des retards de paiement interentreprises 10

## **AGENDA AVRIL 2019 ET INDICES**

11-12

## Licenciement

### Peut-on licencier un salarié après qu'il a refusé une rupture conventionnelle ?

L'employeur peut proposer à un salarié, qui a abandonné la procédure de rupture conventionnelle individuelle, de reprendre les discussions, mais il ne peut pas l'y contraindre. Tout comme le salarié ne pourrait pas contraindre l'employeur. D'ailleurs, la conclusion d'une rupture conventionnelle doit reposer sur le consentement libre et mutuel de l'employeur et du salarié.

Le salarié peut donc refuser de reprendre la négociation et/ou refuser de signer une rupture conventionnelle individuelle sans que cette opposition constitue un motif de rupture du contrat.

Envisager un licenciement suite au refus de discuter ou conclure une rupture conventionnelle est tout à fait possible. Mais pour le prononcer, encore faut-il un motif réel et sérieux.

## Clause de non-concurrence

### Un salarié démissionne : quand renoncer à la clause de non-concurrence ?

**Question posée :** « Un de nos salariés vient de nous dire qu'il démissionne et qu'il aimerait bien ne pas faire son préavis de 2 mois. Sous quel délai devons-nous renoncer à la clause de non-concurrence prévue à son contrat de travail ? »

Si l'employeur ne renonce pas à la clause de non-concurrence, qui interdit certaines activités professionnelles au salarié une fois qu'il aura quitté l'entreprise, il devra lui verser l'indemnité de non-concurrence.

Lorsqu'il souhaite délier le salarié de son obligation de non-concurrence, il doit le faire dans les temps.

Lorsque la convention collective ou le contrat de travail fixe les modalités et un délai à cette renonciation (ex. : un courrier avant la fin du préavis), l'employeur est tenu par ces règles.

**Question posée :** « Quand renoncer lorsque ni la convention collective ni le contrat de travail ne donnent de date butoir pour agir ? »

En cas de préavis non exécuté, il faut renoncer à la clause de non-concurrence **au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise**. L'obligation de non-concurrence du salarié et le versement de l'indemnité de non-concurrence débutent en effet à cette date. Lorsque le salarié effectue son préavis, l'employeur renonce à la clause de non-concurrence au plus tard à la fin du préavis.

En l'absence de forme prévue par la convention collective (ou par le contrat de travail), il est préférable que l'employeur renonce par écrit en LRAR (ou lettre remise en main propre contre récépissé) pour se préserver par la preuve qu'il a délié le salarié de son obligation de non-concurrence.

## Jobs d'été : affiliation à la prévoyance « frais de santé »

**Est-il possible de ne pas affilier à la prévoyance « frais de santé » de l'entreprise les étudiants embauchés en CDD pour des jobs d'été ?**

En principe, tous les salariés doivent avoir accès à une couverture minimale de prévoyance complémentaire qui couvre tous frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. En d'autres termes, ils doivent bénéficier d'une prévoyance « frais de santé ».

Mais, les étudiants que l'on embauche l'été pour des CDD sont souvent couverts de leur côté par une mutuelle étudiants ou prévoyance « frais de santé ». Pour autant, **l'entreprise ne peut pas prendre d'office la décision de ne pas les affilier à la couverture en vigueur chez elle, puisque la loi prévoit qu'il n'y a pas de condition d'ancienneté pour l'accès au régime.**

Il existe divers cas de figure où un salarié en CDD peut être dispensé de s'affilier au système collectif et obligatoire de prévoyance « frais de santé » de l'entreprise :

- les salariés peuvent se dispenser d'adhérer à la couverture santé collective et obligatoire de l'entreprise si la durée de celle-ci est inférieure à 3 mois (hors la période de portabilité après la fin du contrat) et qu'ils justifient d'une couverture « frais de santé » conforme au cahier des charges des contrats responsables. Ces salariés peuvent prétendre au paiement du « versement santé » (ou « chèque santé ») par l'employeur s'ils le demandent. Ce cas de dispense peut jouer même si le régime ne le prévoit pas.
- le régime applicable dans l'entreprise peut prévoir une possibilité de dispense sur simple demande, sans justificatif particulier, pour les salariés en CDD de moins de 12 mois. Si le régime ne prévoit pas ce cas, le salarié ne peut pas l'invoquer. Dans l'hypothèse où le régime subordonne ce cas de dispense à une condition plus stricte (ex. : justification d'une autre couverture), le salarié doit s'y conformer.

**Attention :** appliquer la dispense d'affiliation suppose que le **salarié en fasse la demande expressément et que l'employeur ait la trace de cette demande**. Celle-ci doit d'ailleurs préciser que le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. Si le salarié doit justifier d'une couverture « frais de santé », il en fournit un justificatif à l'entreprise.

En pratique, un CDD devra faire sa demande de non-affiliation au régime « frais de santé » au moment de l'embauche. On peut imaginer que l'entreprise informe les salariés, **spécifiquement les étudiants en job d'été**, en leur remettant une note explicative au moment où ils signent leur contrat.

Les textes : c. séc. soc. art. R. 242-1-6, D. 911-2 et D. 911-5

**Notre conseil : prenez vos précautions car les services  
des mutuelles étudiants sont fermés l'été, date à laquelle vous  
aurez justement besoin de leurs services.  
ANTICIPEZ !**

## Cotisation assurance chômage

**La majoration de 0,5 % sur la cotisation d'assurance chômage des CDD d'usage de 3 mois ou moins cesse de s'appliquer après le 31 mars 2019**

La convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 avait prévu que les employeurs étaient redevables d'une majoration de la contribution patronale d'assurance chômage de 0,50 % pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, et ce jusqu'au 31 mars 2019.

Pour les rémunérations versées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 des salariés en CDD d'usage, les employeurs seront redevables de la cotisation patronale d'assurance chômage au taux de droit commun :

- 4,05 % pour le cas général,
- 9,05 % pour les intermittents du spectacle.

## Frais professionnels

### Frais de véhicules pour 2018 : publication de la revalorisation sélective des barèmes kilométriques

Les barèmes kilométriques des frais de voiture ou de deux-roues pour 2018 et applicables par les salariés qui optent pour les frais réels et, dans certaines conditions, par les titulaires de BNC, sont publiés au Journal officiel. Seul le barème auto est revalorisé, et seulement pour les plus petits véhicules.

Barème kilométrique automobile			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3CV et moins	$d \times 0,451$	$(d \times 0,270) + 906$	$d \times 0,315$
4CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,291) + 1 136$	$d \times 0,349$
5CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1 188$	$d \times 0,364$
6CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1 244$	$d \times 0,382$
7CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1 288$	$d \times 0,401$
d représente la distance parcourue en kilomètres			
Barème deux-roues de cylindrée supérieure à 50 cm <sup>3</sup>			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
3, 4, 5CV	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1 351$	$d \times 0,292$
d représente la distance parcourue			
Barème deux-roues de cylindrée de 50 cm <sup>3</sup> au plus			
	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
	$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$
d représente la distance parcourue			

Arrêté du 11 mars 2019, JO du 16, texte 30

## Locations en meublé

### Hausse des plafonds de loyers raisonnables 2019 pour les locations en meublé

Les BIC provenant de la location ou de la sous-location en meublé de locaux d'habitation sont exonérés d'impôt sur le revenu si les trois conditions suivantes sont remplies :

- les pièces louées ou sous-louées font partie de la résidence principale du bailleur ;
- les pièces louées constituent pour le locataire ou le sous-locataire en meublé sa résidence principale ou sa résidence temporaire ;
- le prix de la location demeure fixé dans des limites raisonnables. Cette dernière condition est réputée remplie si, au titre de 2019, le loyer annuel, par m2 de surface habitable, charges non comprises, n'excède pas :
  - 187 € en Île-de-France ;
  - 138 € dans les autres régions.

Actualités BOFiP du 20 mars 2019

## Prélèvement à la source et CIMR

La réforme du recouvrement de l'impôt sur les revenus est entrée en vigueur. Elle comporte plusieurs caractéristiques nouvelles et essentielles :

- l'impôt est calculé sur les revenus de l'année ;
- les revenus de 2018 font l'objet d'une « transparence fiscale » pour les revenus habituels. Ils bénéficient d'un crédit d'impôt (le CIMR) qui vient s'imputer sur le calcul définitif de l'impôt établi après réception de votre déclaration complète des revenus pour 2018, courant du 1<sup>er</sup> semestre 2019 ;
- seuls les revenus dits « exceptionnels » font l'objet d'une réelle taxation, ce qui confirme que l'année blanche ne l'était pas totalement. Il s'agit pour l'essentiel :
  - des indemnités exceptionnelles (départ à la retraite par exemple),



- des primes (participation et intéressement), dont vous avez demandé le versement,
  - des sommes versées à des dates inhabituelles et qui sont donc considérées comme exceptionnelles,
- des régularisations de solde à payer ou de trop versé interviendront à l'été.

Par conséquent, nous vous invitons à être en éveil par rapport au taux appliqué par l'administration et que, sous votre responsabilité, vous pouvez modifier à la baisse si vous estimez que le prélèvement à la source est trop fort.

Compte tenu de ces spécificités, nous vous invitons à nous consulter pour vérifier avec vous que ces nouvelles modalités sont cohérentes pour vous-même et que vous n'êtes ni trop en retard ni trop en avance de paiement par rapport à l'estimation finale, en particulier, si vous avez bénéficié de revenus spéciaux :

- cession de titres ou parts de société,
- plus-values,
- revenus exceptionnels tels que décrits ci-dessus,
- pension alimentaire, prestation compensatoire,
- revenus fonciers particuliers (avec dispositif fiscal spécifique).

A l'inverse, peut-être avez-vous subi en 2018 des pertes de revenu par rapport à 2017, qui sert de base de calcul aux acomptes de 2019 :

- versement d'une pension alimentaire,
- versement d'une prestation compensatoire.

Là aussi, vous serez avisé de nous contacter pour vérifier si un impact est envisageable.

**Notre conseil : comme les questions sont propres à chaque situation, nous vous conseillons de ne pas trop attendre et prendre rendez-vous avec votre interlocuteur du cabinet pour vérifier si votre fiscalité est adaptée à votre situation.**

**Et comme vous allez être nombreux à nous solliciter, merci de ne pas attendre le dernier jour.**

## Délais de paiement

### Baisse continue des retards de paiement interentreprises

En l'état actuel de la réglementation, sauf délais spécifiques dans certains secteurs, les délais de paiement des entreprises ne doivent pas dépasser 60 jours à compter de la date de la facture, ou 45 jours fin de mois. Le non-respect de cette règle peut être sanctionné par une amende administrative qui peut atteindre 75 000 € pour une personne physique et 2 M€ pour une personne morale.

La Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) est chargée de contrôler le respect de ces délais maximum par les entreprises privées et publiques et a pour rôle de sanctionner les manquements constatés. Les sanctions qu'elle prononce sont systématiquement publiées sur son site, ce qui permet d'évaluer l'importance de la répression en ce domaine.

**Quelques chiffres :** au cours de l'année 2018, 263 décisions de sanctions ont été rendues pour un montant de 17,2 M€, contre 155 en 2017 pour un montant de 8,6 M€. Concernant les entreprises publiques, 107 ont été contrôlées en 2018 et 7 sanctions prononcées pour un montant de 1,1 M€.

**Résultat :** une baisse d'année en année des retards de paiement ; ils s'établissent désormais à 10,2 jours en moyenne au 2ème trimestre 2018, contre 12,6 jours en 2016.

**Autre constat :** la Direction de la concurrence n'a pas hésité en 2018 à prononcer, dans plusieurs cas, la plus lourde amende de 375 000 €, plafond prévu par la réglementation applicable aux personnes morales à la date des faits sanctionnés. Ministère de l'Economie et des finances, communiqué du 22 février 2019, n° 1050



# Avril 2019

## 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 mars 2019



### Toute personne ayant payé des dividendes en mars 2019 :

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

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de mars 2019

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 <sup>er</sup> trimestre	1617	1646	1648	1632	1615	1650	1671
2 <sup>ème</sup> trimestre	1666	1637	1621	1614	1622	1664	1699
3 <sup>ème</sup> trimestre	1648	1612	1627	1608	1643	1670	1733
4 <sup>ème</sup> trimestre	1639	1615	1625	1629	1645	1667	<b>1703</b>

INSEE, 19 décembre 2018 et 22 mars 2019

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	1 <sup>er</sup> trimestre 2018	2 <sup>ème</sup> trimestre 2018	3 <sup>ème</sup> trimestre 2018	4 <sup>ème</sup> trimestre 2018
Baux d'habitation (IRL)	127,22	127,77	128,45	<b>129,03</b>
Baux commerciaux (ILC)	111,87	112,59	113,45	<b>114,06</b>
Baux professionnels (ILAT)	111,45	112,01	112,74	<b>113,30</b>

INSEE, 15 janvier 2019 et 22 mars 2019