

Votre partenaire au quotidien

Juin 2019  
N° 6

— VIVA —  
**Leonardo  
Da Vinci !**  
— 2019 —  
**500 ANS DE  
RENAISSANCE(S)  
EN CENTRE-VAL DE LOIRE**

**SON ET LUMIERE  
DU 29 JUIN  
AU 7 SEPTEMBRE**

**TOUS LES SOIRS**  
**22H45**  
**EN JUIN / JUILLET**  
**22H15**  
**EN AOÛT / SEPTEMBRE**





Nous vous informons que le Cabinet sera fermé du 5 août 2019 au 18 août 2019 inclus pour les congés d'été.

Aussi, nous vous remercions de bien vouloir prendre vos dispositions, en particulier pour le traitement des informations sociales (paie, DSN).

En cas de dépôt de courrier en notre absence, merci de le déposer sous pli fermé dans la boîte aux lettres prévue à cet effet qui est située au 1<sup>er</sup> étage sur notre porte d'entrée.

---- 0 ----



# SOMMAIRE

---

## **SOCIAL**

La durée du « congé » de maternité des travailleuses indépendantes est alignée sur celle des salariées	6
Numérisation des documents nécessaires au recouvrement et au contrôle des cotisations sociales : de nouvelles règles à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2019	7-8
Comment répondre à une demande de précision sur un licenciement	8-9

## **PAIE**

Les modalités de prolongation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation du nouveau-né sont fixées	10-11
---	-------

## **VIE DES AFFAIRES**

Taux de l'usure au 1 <sup>er</sup> juillet 2019	12
Taux de l'intérêt légal au 1 <sup>er</sup> juillet 2019	12-13

<b>AGENDA JUILLET 2019 ET INDICES</b>	<b>15-16</b>
---------------------------------------	--------------

## Travailleuses non-salariées

### La durée du « congé » de maternité des travailleuses indépendantes est alignée sur celle des salariées

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a posé le principe d'un rapprochement du statut des travailleuses indépendantes avec celui des femmes salariées (décret publié au Journal officiel du 29 mai 2019).

Les femmes sous statut de travailleur non-salarié bénéficient en cas de maternité :

- d'une part, d'une allocation forfaitaire de repos maternel (AFRM), égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de maternité et 50 % en cas d'adoption (soit respectivement, soit 3 377 € et 1 688,50 € en 2019), cette allocation forfaitaire étant versée en deux fois ;
- d'autre part, d'indemnités journalières forfaitaires (IJ), égales à 1/730<sup>e</sup> du plafond annuel de la sécurité sociale par jour (soit 55,51 € en 2019).

Désormais, les IJ peuvent être versées pendant la même durée que celles prévues pour les congés de maternité des salariées.

En outre, les travailleuses indépendantes doivent respecter une durée minimale d'interruption d'activité de 8 semaines, dont 6 de repos post-natal, pour bénéficier de l'allocation forfaitaire de repos maternel et des IJ. Les IJ ne sont octroyées que si l'assurée cesse toute activité pendant la période d'arrêt d'activité.

En termes d'entrée en vigueur, le décret prévoit le calendrier suivant :

- l'allongement de la durée de versement des IJ s'applique aux indemnités versées pour compenser les arrêts de travail liés à la maternité débutant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- quant à la nouvelle condition de cessation d'activité d'au moins 8 semaines, elle s'applique aux cessations d'activité débutant à compter du 30 mai 2019.

Décret 2019-529 du 27 mai 2019, JO du 29  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038514527>

# Conservation et contrôle des documents

## Numérisation des documents nécessaires au recouvrement et au contrôle des cotisations sociales : de nouvelles règles à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, que les cotisants des régimes général et agricole peuvent conserver sur support informatique les documents ou pièces établis ou reçus sur support papier et nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales.

### Une procédure de numérisation calquée sur celle existant en droit fiscal

L'arrêté du 23 mai 2019 prévoit que le transfert des pièces justificatives et documents établis originellement sur support papier vers un support informatique, et leur archivage numérique, sont réalisés dans les conditions et garanties prévues pour la numérisation des documents en matière fiscale.

La numérisation doit être réalisée dans des conditions garantissant leur reproduction à l'identique. Le résultat de cette numérisation doit ainsi être la copie conforme à l'original en image et en contenu, y compris, le cas échéant, s'agissant des couleurs et les dispositifs de traitements sur l'image sont interdits. En cas de recours à la compression de fichier, cette dernière doit s'opérer sans perte.

Quant à l'archivage numérique, il peut être effectué par l'assujetti ou par un tiers mandaté à cet effet. Les opérations d'archivage numérique des documents établis à l'origine sur support papier doivent être définies selon une organisation documentée, faisant l'objet de contrôles internes, permettant d'assurer la disponibilité, la lisibilité et l'intégrité des documents ainsi numérisés durant toute la durée de conservation.

Afin de garantir l'intégrité des fichiers issus de la numérisation, chaque document numérisé doit être conservé sous format PDF ou sous format PDF A/3 (ISO 19005-3) dans le but de garantir l'interopérabilité des systèmes et la pérennisation des données.

Il doit en outre être assorti :

- d'un cachet serveur fondé sur un certificat conforme, au moins, au référentiel général de sécurité (RGS) de niveau une étoile ;
- d'une empreinte numérique ;
- d'une signature électronique fondée sur un certificat conforme, au moins, au RGS de niveau une étoile ;

- ou de tout dispositif sécurisé équivalent fondé sur un certificat délivré par une autorité de certification figurant sur la liste de confiance française (Trust-service Status List-TSL).

Chaque fichier doit être horodaté, au moins au moyen d'une source d'horodatage interne, afin de dater les différentes opérations réalisées.

#### Quid si la procédure de numérisation n'est pas respectée ?

L'arrêté du 23 mai 2019 précise que si la pièce justificative ou le document n'est pas numérisé selon les modalités prévues, le cotisant devra présenter l'original sous format papier.

À défaut, cette situation sera assimilée à une absence de documents ou de pièces justificatives nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales.

Si lors d'un contrôle, la personne contrôlée ne met pas à disposition les documents ou justificatifs nécessaires à la réalisation du contrôle, l'URSSAF peut opérer un redressement par taxation forfaitaire.

Arrêté du 23 mai 2019, JO du 29, texte 20  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038523310>

## La question du jour

### Comment répondre à une demande de précision sur un licenciement

*« Suite à son licenciement, un salarié nous a demandé par mail de lui expliquer les motifs du licenciement que nous lui avons notifié. Pouvons-nous répondre par mail ? »*

Un salarié peut demander à l'employeur des précisions sur le motif de licenciement qui lui a été notifié. Il s'agit de préciser le motif (et non de le compléter ni, a fortiori, de justifier a posteriori un licenciement qui n'aurait pas été motivé).

En pratique, l'employeur peut réexprimer un motif mal rédigé ou trop évasif.

Les textes prévoient précisément que le salarié fasse sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge et que l'employeur réponde avec le même formalisme.



Le salarié doit faire sa demande dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement. L'employeur dispose lui aussi d'un délai de 15 jours, à compter de la réception de la demande du salarié, pour lui communiquer ses précisions.

Précisons que l'employeur n'est juridiquement pas tenu de répondre au salarié, même si ce n'est pas forcément dans son intérêt.

Lorsque le salarié fait sa demande par mail, à notre sens, l'employeur peut :

- s'en tenir au formalisme prévu par le Code du travail et répondre par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge ;
- ou répondre par mail au salarié et doubler cette réponse d'une LRAR (ou remise en main propre contre décharge) afin de respecter la procédure officielle.

Pour la notification du licenciement, même si le Code du travail prévoit qu'elle fait l'objet d'un envoi par LRAR, les juges admettent que la LRAR n'est pas une formalité substantielle mais qu'elle permet de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

Dans tous les cas, en matière de précision des motifs du licenciement, la LRAR (ou remise contre décharge) permet d'attester de la date d'envoi et de réception de ces demande et réponse. En outre, cela évite tout contentieux sur le respect du formalisme.

Les textes : c. trav. art. L. 1235-2, R. 1232-13 et R. 1233-2-2

## Congé de paternité

### Les modalités de prolongation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation du nouveau-né sont fixées

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu de prolonger le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né. Un décret et un arrêté du 24 juin 2019 en fixent les modalités.

#### ➤ Rappel : bénéficiaires et durée

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être accordé après la naissance d'un enfant et sans condition d'ancienneté :

- au père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé ou autre) ;
- et, le cas échéant, à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un Pacs, concubin, etc.), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître.

Ce congé est de 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple, et de 18 jours en cas de naissances multiples.

#### ➤ Prolongation possible du congé pour les naissances intervenant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 allonge la durée de ce congé en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance du nouveau-né dans une unité de soins spécialisée et s'applique aux naissances intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera ainsi prolongé lorsque le nouveau-né sera, immédiatement après sa naissance, hospitalisé dans l'une des unités de soins spécialisée suivantes :

- unités de néonatalogie mentionnées à l'article R. 6123-44 du code de la santé publique ;
- unités de réanimation néonatale mentionnées à l'article R. 6123-45 du même code ;
- unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons mentionnées à l'article D. 6124-57 du même code ;
- unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale mentionnées à l'article D. 6124-62 du même code.

### ➔ Durée de la prolongation

Le droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera accordé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs, en plus des 11 ou 18 jours calendaires du congé de base. Le congé devra être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le salarié bénéficiant de ce congé devra en informer son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

### ➔ Indemnisation du congé

La CPAM verse au salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant des indemnités journalières (IJ) pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

En cas de prolongation du congé pour hospitalisation de l'enfant immédiatement après la naissance, le salarié devra, pour bénéficier des IJ :

- transmettre à l'organisme de sécurité sociale dont il relève dans les meilleurs délais un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée ;
- et, attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours.

Les indemnités journalières pourront lui être servies pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

L'employeur n'a aucune obligation légale de verser un complément de salaire. Une convention collective, ou le cas échéant un usage d'entreprise, peut prévoir un maintien du salaire brut ou net pendant tout ou partie du congé, sous déduction des IJSS versées par la sécurité sociale.

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019, JO du 25 et arrêté du 24 juin 2019, texte 18, JO du 25

## Taux de l'usure

### Taux de l'usure au 1<sup>er</sup> juillet 2019

Le taux de l'usure vient d'être fixé pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2019. Il a une incidence sur les découverts bancaires accordés aux entreprises.

Le taux de l'usure est calculé en fonction des taux pratiqués par les banques au cours du trimestre précédent. Plus précisément, un prêt usuraire est un prêt consenti à un taux effectif global qui, au moment où il est accordé, excède de plus d'un tiers le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit.

Pour les entreprises, cette réglementation n'est intéressante que pour leurs découverts bancaires. S'agissant des autres prêts qui peuvent leur être consentis, ils ne sont pas soumis à une limite usuraire.

Pour les découverts accordés aux entreprises (personnes physiques ou personnes morales) au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2019, le taux de l'usure vient d'être fixé à **13,91 %**.

En pratique, cela signifie qu'une banque ne peut pas prélever des intérêts à un taux supérieur à 13,91 % sur les découverts consentis aux entreprises à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Avis du 27 juin 2019, JO du 27, texte n° 120

## Taux de l'intérêt légal

### Taux de l'intérêt légal au 1<sup>er</sup> juillet 2019

Le taux de l'intérêt légal change à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, avec des incidences aussi bien pour les entreprises que pour les particuliers.

L'intérêt légal connaît deux taux, calculés semestriellement, l'un pour les créances des particuliers, l'autre applicable à tous les autres cas.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le taux de l'intérêt légal est ainsi de :

- 3,26 % (contre 3,40 % le semestre précédent) pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels ;

- 0,87 % (contre 0,86 % le semestre précédent) pour tous les autres cas.

Le taux de l'intérêt légal est, sauf cas particuliers, celui qui court sur le montant d'un impayé, à compter de la mise en demeure. Lorsque le créancier est un particulier, le taux est donc de 3,26 % ; il est de 0,87 % dans les autres cas.

Entre professionnels, les conditions générales de vente doivent prévoir des pénalités en cas de retard de paiement ; leur taux ne doit pas être inférieur à 3 fois celui de l'intérêt légal, soit 2,61 % au second semestre 2019.

Arrêté du 26 juin 2019, JO du 27, texte n° 21





# Juillet 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 juin 2019



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

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

### Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 28/02/2019
  - solde de liquidation

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de juin 2019

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

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

INSEE, 21 juin 2019

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	2 <sup>ème</sup> trimestre 2018	3 <sup>ème</sup> trimestre 2018	4 <sup>ème</sup> trimestre 2018	1 <sup>er</sup> trimestre 2019
Baux d'habitation (IRL)	127,77	128,45	129,03	<b>129,38</b>
Baux commerciaux (ILC)	112,59	113,45	114,06	<b>114,64</b>
Baux professionnels (ILAT)	112,01	112,74	113,30	<b>113,88</b>

INSEE, 11 avril 2019 et 21 juin 2019