

Votre partenaire au quotidien

Novembre 2019  
N° 8



JOYEUSES FETES 2019

# SOMMAIRE

---

## SOCIAL

Epargne retraite : du nouveau au 1<sup>er</sup> octobre 2019

Obligations d'affichage dans une entreprise

CPF : les anciens droits à DIF sont définitivement acquis

Absence de document unique : un préjudice n'est pas systématique

Réduction Fillon : extension aux cotisations patronales d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> octobre 2019

Remboursement de l'homéopathie : clap de fin le 1<sup>er</sup> janvier 2021

Visite d'embauche de l'apprenti : la médecine du travail n'est pas disponible ? Direction le médecin de ville !

Arrêt de travail : sanctions de la Sécurité Sociale en cas de retard d'envoi de l'avis

Des taux PAS actualisés seront transmis aux employeurs en décembre 2019

## FISCAL

Comptes courants d'associés

PLF 2020 : création d'une taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

1<sup>er</sup> octobre 2019 : deux nouvelles mentions obligatoires sur les factures

La facturation électronique : une dernière vague au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Droit à l'erreur : réduction de moitié des intérêts de retard en cas de rectification spontanée

Déclarations en ligne d'IR et d'IFI : possibilité de corriger toute erreur ou oubli jusqu'au 17 décembre 2019

## VIE DES AFFAIRES

Maintien de l'inscription au Répertoire des métiers en cas de franchissement de seuils

## PAIE

Les projets de loi de finances (PLF) et de financement de la sécurité sociale (PLFSS)

## AGENDA DECEMBRE 2019 ET INDICES

## Épargne retraite

### Du nouveau au 1<sup>er</sup> octobre 2019

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, 3 nouveaux produits d'épargne retraite sont proposés en vue de remplacer à terme les dispositifs actuels (Perp, Perco, Préfon...). Une ordonnance a été publiée en ce sens au Journal officiel du 25 juillet 2019 suivie d'un décret au Journal officiel du 1<sup>er</sup> août 2019.

Dans le détail, 2 nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise sont créés :

- un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ouvert à tous les salariés afin de remplacer les Plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ;
- un plan d'épargne retraite d'entreprise réservé à certaines catégories de salariés, il prendra la succession des actuels contrats dits « article 83 » (concernant en général les cadres et les dirigeants).

Par ailleurs, un 3<sup>e</sup> produit d'épargne, individuel par contre, sera commercialisé sous forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance, ce nouveau produit ayant pour objectif de succéder aux actuels contrats Plans d'épargne retraite populaire (Perp) et « Madelin » (professions libérales).

Ces dispositifs d'épargne qui sont lancés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 donneront aussi la possibilité aux épargnants disposant actuellement d'un produit d'épargne retraite (Perp, « Madelin », Perco, Préfon, « article 83 »...) de transférer leur épargne vers ces nouveaux produits. Il sera également possible d'effectuer une transformation collective des anciens produits, dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des associations souscriptrices.

**À savoir :** Cette épargne pourra être débloquée avant sa retraite en cas d'accidents de la vie mais aussi pour l'achat de sa résidence principale.

Et, au moment du départ en retraite, les épargnants auront le choix de liquider cette épargne sous forme de rente ou de capital.

**Rappel :** Les principes fondamentaux de cette réforme ont été fixés dans le cadre de la loi du 22 mai 2019 sur la croissance et la transformation des entreprises (dite « loi Pacte ») :

- portabilité des droits acquis sur les différents produits ;
- assouplissement des modalités de sortie en rente ou en capital ;
- ouverture de tous les produits d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs et aux fonds de retraite professionnelle supplémentaire.

Publié le 27 septembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

# Obligations d'affichage

## Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ?

Sous peine d'amende, l'employeur a l'obligation d'afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles aux salariés.

Certaines obligations en matière d'affichage, signalées par (\*) dans le tableau, sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen, offrant aux salariés des garanties équivalentes en termes de droit à l'information.

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises		
Type d'information	Contenu	Références du code du travail
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail *	D 4711-1
Service d'accueil téléphonique	Téléphone (0969390000) Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	L 1132-3-3
<u>Médecine du travail</u>	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, etc.)*	D 4711-1
Consignes de sécurité, d'incendie et d'avertissement de zone de danger	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 ** Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.	R 4227-34 à R 4227-38
<u>Convention ou accord collectif du travail</u> *	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)	L 2262-5, R 2262-1 à R 2262-3

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises		
Type d'information	Contenu	Références du code du travail
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail*	R 3221-2
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	L 3171-1, D 3171-2 à D 3171-3
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)	R 3172-1 à R 3172-9
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés * Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment *	D 3141-6, D 3141-28
Harcèlement moral *	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal	L 1152-4
Harcèlement sexuel *	Texte de l'article 222-33 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)	L 1153-5
Lutte contre la discrimination à l'embauche	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)	L 1142-6
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	R 3512-2 et du code de la santé publique
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)	L 3513-6 du code de la santé publique
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique)	R 4121-1 à R 4121-4
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales :	L 2142-3 et suivants

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises		
Type d'information	Contenu	Références du code du travail
par accord avec l'employeur)	pour chaque section syndicale de l'entreprise, pour les délégués du personnel (dans les entreprises à partir de 11 salariés), pour le comité d'entreprise (dans les entreprises à partir de 50 salariés).	
Travail temporaire	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pole emploi et au Direccte Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et du Direccte	R 1251-9

La norme NF EN ISO 7010, version avril 2013, établit les principes de conception auxquels doivent répondre les consignes de sécurité-incendie (plans d'évacuation, pictogrammes, emplacement des extincteurs, par exemple), les signaux de sécurité à utiliser dans le cadre de la prévention des accidents, de la lutte contre l'incendie, de l'information sur les risques d'atteinte à la santé et de l'évacuation d'urgence, affichées dans les locaux et établissements professionnels.

Affichages ou diffusions obligatoires en fonction des effectifs de l'entreprise			
Nombre de salariés	Type d'information	Contenu	Références du code du travail
À partir de 11 salariés	<u>Élections des membres de la délégation du personnel</u> (tous les 4 ans) *	Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel au comité social de l'entreprise	L 2311-1 et suivants
À partir de 20 salariés	<u>Règlement intérieur</u> *	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.	L 1321-1 à L 1321-4 et R 1321-1
À partir de 50 salariés	<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</u> *	Noms des membres du CHSCT et l'emplacement de leur poste de travail	L 4742-1 et R 4613-8
À partir de 50 salariés	<u>Accord de participation</u>	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu	D 3323-12

**Attention : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employeur doit, par tout moyen (affichage, Intranet, courriel par exemple), informer les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation de :**

- l'existence d'actions en matière de harcèlement sexuel impliquant l'entreprise devant les tribunaux ;
- la définition du harcèlement sexuel et les sanctions encourues ;
- les coordonnées des personnes et services utiles ;
- médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- inspection du travail et nom de l'inspecteur ;
- référents désignés par l'entreprise et le comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de 250 salariés ;
- défenseur des droits.

Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

## Compte Personnel de Formation

### **CPF : les anciens droits à DIF sont définitivement acquis**

Dans le cadre du CPF, la date limite d'utilisation des droits acquis au titre du DIF était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cette date limite d'utilisation est supprimée par une ordonnance du 21 août 2019.

### **Intégration définitive des droits à DIF dans le CPF**

Les heures acquises au titre du DIF pouvaient être utilisées, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 en application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

La loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018 ayant convertis en euros les heures figurant sur le compte personnel de formation (CPF) pouvait se poser la question du devenir des heures acquises au titre du DIF.

L'ordonnance du 21 août 2019 supprime la date limite d'utilisation prévue par la loi de 2014.

**Pour bénéficier de ce solde d'heures de DIF, le titulaire du CPF doit, avant le 31 décembre 2020, procéder à l'inscription du montant de ses droits sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).**



Les droits acquis au titre du DIF seront alors utilisables sans limite de temps. En contrepartie, ces droits sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF (5 000 euros ou 8 000 euros pour les salariés peu qualifiés).

Pour rappel, les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 ont été converties en euros à hauteur de 15 euros. Un salarié peut ainsi convertir et conserver au maximum 120 heures soit 1 800 euros.

### **Clarification sur les modalités d'alimentation annuelle du CPF**

Le Code du travail précise désormais que le CPF est alimenté en euros au titre de chaque année et non plus à la fin de chaque année.

Cette nouvelle rédaction est plus claire et conforme au fait que les droits acquis au titre d'une année ne sont inscrits qu'au cours du premier semestre de l'année suivante (au cours du premier semestre 2020 pour 2019).

Ord. n° 2019-861, 21 août 2019 : JO, 22 août

## Document unique

### **Absence de document unique : un préjudice n'est pas systématique**

Le salarié qui réclame des dommages-intérêts en raison de l'absence du document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise doit justifier d'un préjudice.

Tout employeur a l'obligation d'évaluer les risques existants pour la santé et la sécurité des travailleurs dans son entreprise, et de transcrire et mettre à jour ces résultats dans un document unique.

Ces obligations s'imposent quels que soient la taille de l'entreprise, son secteur d'activité ou les risques existants.

Cette évaluation doit porter notamment :

- sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques ;
- sur l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ;
- sur l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

En cas de non-respect des obligations de tenue et de mise à jour du document unique, l'employeur peut être puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe (soit 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive pour une personne physique ; 7 500 € ou 15 000 € en cas de récidive pour une personne morale).



Il peut également être condamné à verser des dommages-intérêts à ses salariés.

Si la solution est ancienne, la Cour de cassation exige désormais que les salariés justifient d'un préjudice résultant du défaut d'établissement du document unique pour obtenir une réparation. Dans le cas contraire, l'employeur ne peut être tenu de dédommager ses salariés, y compris sur le fondement d'un manquement de sa part à son obligation de sécurité de résultat prévu à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

L'absence de document unique manque également à l'obligation de tenue du document à disposition du CSE et constitue un délit d'entrave. Cette absence peut également être sanctionnée en cas de demande de présentation de l'inspection du travail.

Source : Editions législatives - Dictionnaire permanent Social  
Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224

## Réduction Fillon

### **Extension aux cotisations patronales d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> octobre 2019**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale des cotisations est étendue aux cotisations de retraite complémentaire et pour certains employeurs aux contributions patronales d'assurance chômage.

**A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, tous les employeurs éligibles à la réduction générale bénéficient de l'extension de cette réduction aux contributions patronales chômage.**

Pour ces employeurs, ce **changement** implique des **modifications dans les modalités de déclaration de la réduction générale** pour les **périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019**, dont les données sont déclarées au plus tard les 5 ou 15 novembre.

Source : urssaf.fr

## Remboursement de l'homéopathie : clap de fin le 1er janvier 2021

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les médicaments homéopathiques seront radiés de la liste des spécialités pharmaceutiques remboursables aux assurés sociaux, leur efficacité thérapeutique n'ayant pas été démontrée. La liste précise des médicaments radiés est fixée par arrêté ci-joint.

**Remarque :** du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 décembre 2020, ces médicaments ne sont plus remboursés qu'à hauteur de 10 ou 15 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale, contre 25 à 30 % auparavant (CSS, art. R. 160-5 mod. par D. n° 2019-905, 30 août 2019 : JO, 31 août).

A cette date, un régime de prévoyance frais de santé d'entreprise ne pourra plus prendre en charge ces médicaments si l'entreprise souhaite continuer de bénéficier de l'exonération sociale plafonnée applicable à la contribution patronale finançant le régime (la couverture par la Sécurité sociale étant une des conditions requises pour le bénéfice de cette exonération).

Seules solutions pour maintenir la prise en charge des médicaments homéopathiques: ventiler cette contribution et soumettre la partie finançant cette prise en charge à cotisations sociales (une solution dont la mise en œuvre n'est pas évidente) ou prévoir cette prise en charge par un contrat de prévoyance optionnel distinct de celui adossé au régime.

Source : Editions Législatives (08/10/2019)

## Visite d'embauche de l'apprenti : la médecine du travail n'est pas disponible ? Direction le médecin de ville !

**Lorsque la médecine du travail ne peut pas proposer une date suffisamment tôt pour la visite d'embauche de l'apprenti, l'employeur peut aiguiller l'apprenti vers la médecine de ville. Une instruction publiée jeudi apporte des précisions pratiques à destination des employeurs.**

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 propose aux entreprises une expérimentation visant à pallier la pénurie de médecins du travail, au moins partiellement.

Les apprentis ayant signé leur contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 peuvent être aiguillés vers un médecin de ville afin d'effectuer leur visite d'information et de prévention (VIP) . Cette expérimentation vise les cas où aucun professionnel de santé au travail habilité à effectuer cette visite n'est disponible (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier).

Remarque : Une évaluation de cette phase d'expérimentation sera réalisée fin 2021. Les organismes chargés de la santé au travail dans chaque région rendront compte des effets de cette mesure sur la prévention des risques pour les apprentis.

Un décret du 30 décembre 2018 a précisé les modalités de cette procédure et des éléments pratiques viennent d'être apportés par une instruction de la DGT du 31 octobre 2019. Ce document présente des éléments qui assurent la coordination entre médecine du travail et médecine de ville et comporte également bon nombre de précisions utiles aux employeurs qui utiliseraient cette expérimentation.

Remarque : Attention, cette procédure ne concerne que la visite médicale réalisée à l'occasion de l'embauche de l'apprenti. Les autres visites médicales que l'apprenti aura à passer - notamment la visite médicale de reprise suite à un arrêt du travail - seront menées par un membre de l'équipe de santé au travail.

Source : Laurie Mahé Desportes, Actuel-RH (12/11/2019)

# Arrêt de travail : sanctions de la Sécurité Sociale en cas de retard d'envoi de l'avis

**Selon l'article D323-2 du Code de la Sécurité Sociale, l'envoi tardif de l'avis d'arrêt de travail du salarié expose celui-ci à des sanctions.**

Tout salarié doit faire parvenir en cas d'arrêt de travail son avis à la caisse d'assurance maladie dont il dépend dans un délai de deux jours.  
Un salarié ne respectant pas ses obligations s'expose à des sanctions pécuniaires.

## **Article D323-2 du Code de la Sécurité Sociale**

« En cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà du délai prévu à l'article R. 321-2, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré.

En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 % à 100% ».

**Un salarié peut donc, selon cet article, être amené à rembourser tout ou partie des IJSS perçues pendant la période concernée par l'arrêt.**

**Point de vigilance : en cas de subrogation par l'employeur, c'est lui qui devra rembourser cette somme à la Sécurité Sociale bien que ce soit l'employé qui n'ai pas respecté son obligation !**

Source : Article D323-2 Code de la Sécurité Sociale

## Des taux PAS actualisés seront transmis aux employeurs en décembre 2019

**C'est une information importante transmise par le site de la DSN-info : les employeurs devraient en effet recevoir des taux PAS actualisés en décembre 2019, afin de tenir compte de la baisse annoncée pour 2020 par le PLF en 2020.**

### **Projet de loi de finances (PLF) pour 2020 :**

La publication de la DSN-info confirme que :

- le projet de loi de finances pour 2020 prévoit une diminution de l'impôt sur le revenu à partir de 2020 ;
- qui aura un effet direct sur les taux et acomptes de prélèvement à la source applicables à compter de janvier 2020.

### **Recalcul de la DGFIP :**

Afin de permettre aux usagers concernés par cette baisse d'impôt de bénéficier dès le début de l'année 2020 de cette diminution de l'impôt sur le revenu, la DGFIP a procédé à un recalcul des taux personnalisés de prélèvement à la source en intégrant cette baisse d'impôt.

Ces taux « rafraîchis » seront transmis aux collecteurs, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019 via les CRM.

### **Application des nouveaux taux :**

Selon le site de la DSN, cette transmission de taux dès le mois de décembre 2019 répond à la préoccupation d'une prise en compte au plus tôt en début d'année 2020 de la situation fiscale actualisée des contribuables.

**Une transmission par la DGFIP des taux « rafraîchis » dès le mois de décembre 2019 permettra ainsi à une large majorité des salariés ou bénéficiaires de revenus de remplacement de bénéficier des effets de la baisse d'impôt dès le mois de janvier 2020.**

De façon pratique, les collecteurs appliquant ces nouveaux taux en fonction de leur propre rythme de liquidation :

- les plus réactifs pourront ainsi être amenés à en faire application dès le mois de décembre 2019 ;
- a contrario, les collecteurs appliquant en M+2 les taux reçus en mois M, commenceront à appliquer ces taux « rafraîchis » au titre de février 2020.

Source : LégiSocial (article publié le 27/11/2019) ; Publication site de la DSN-info du 19/11/2019

## Comptes courants d'associés

Le taux, utilisé pour calculer le taux maximal de déduction des intérêts servis aux comptes courants d'associés, est fixé à **1,32 %** pour le troisième trimestre 2019.

Compte tenu des taux effectifs moyens des quatre derniers trimestres et des modalités de calcul définies par l'administration, le taux maximal des intérêts déductibles pour les exercices clos entre le 30 septembre et le 30 décembre 2019 (inclus) est le suivant :

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximal des intérêts déductibles
Du 30 septembre au 30 octobre 2019	1,35 %
Du 31 octobre au 29 novembre 2019	1,34 %
Du 30 novembre au 30 décembre 2019	1,34 %

Source : Editions législatives

## PLF 2020 : création d'une taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

**Afin de limiter le recours aux contrats très courts, l'article 51 du projet de loi de finances pour 2020 prévoit la création d'une taxe forfaitaire de 10 € sur les contrats à durée déterminée dits d'usage (CDDU).**

La taxe forfaitaire serait recouvrée par les URSSAF selon les règles applicables aux cotisations et contributions sociales (sauf pour les contrats concernant les salariés expatriés, recouvrée par Pôle Emploi). Elle serait due dès la conclusion du CDD d'usage et au plus tard lors de la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales.

**Selon l'exposé des motifs, cette taxe serait applicable aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

Pour rappel, constitue un CDDU, le contrat conclu par l'employeur :

- pour les emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme 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°).

Seraient exemptés de la taxe :

- les contrats conclus avec les salariés des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle (C. trav., art. L. 5424-20) en raison de l'existence d'une surcontribution spécifique sur les contrats relatifs des intermittents du spectacle ;
- les contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels, dès lors qu'ils sont obligatoirement embauchés en CDDU et qu'il existe également une surcontribution spécifique au secteur (C. transports, art. L. 5343-6) ;
- les CDDU d'insertion conclus par les associations intermédiaires dont la mission est d'offrir des solutions d'emploi limitées dans le temps permettant de faire tremplin vers un emploi stable (C. trav., art. L. 5132-7).

Source : Editions Législatives (08/10/2019)

## 1<sup>er</sup> octobre 2019 : deux nouvelles mentions obligatoires sur les factures

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, les dispositions du Code de commerce relatives aux factures, l'article L. 441-3, sont remplacées par celles issues de l'ordonnance du 24 avril 2019, codifiées à l'article L. 441-9.

### **Deux nouvelles mentions obligatoires sur les factures sont exigées :**

- Le numéro du bon de commande lorsqu'il a été préalablement établi par l'acheteur ;
- L'adresse de facturation du vendeur et de l'acheteur si cette dernière est différente de l'adresse du siège social.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, tout manquement aux règles de facturation est sanctionné par une amende pouvant atteindre 375 000 € pour les sociétés, 75 000 € pour une personne physique.

Cette amende pourra être doublée en cas de réitération de la faute dans un délai de 2 ans à compter de la première sanction.

Source : Editions Législatives (08/10/2019)



## La facturation électronique : une dernière vague au 1<sup>er</sup> janvier 2020

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la transmission des factures sous forme dématérialisée sur le portail Chorus Pro devient obligatoire pour les très petites entreprises (moins de 10 salariés) fournisseurs du secteur public (Etat, collectivités locales, hôpitaux, établissements publics, etc.).**

Cette disposition s'applique depuis janvier dernier pour les petits et moyennes entreprises (10 à 250 salariés), depuis 2018 pour les entreprises de taille intermédiaire (250 à 5 000 salariés) et depuis 2017 pour celles de plus de 5 000 salariés.

**Le portail Internet Chorus Pro mis à disposition par l'administration permet de dématérialiser facilement, gratuitement et de façon sécurisée les factures à destination des clients du secteur public.**

La dématérialisation des factures favorise la réduction de charge administrative et l'amélioration de compétitivité ; car la facturation électronique permet :

- Un gain de temps dans l'envoi, le traitement et le suivi des factures ;
- Des économies d'affranchissement et d'archivage papier ;
- Le suivi en ligne sur Chorus Pro du traitement des factures.

Pour tout savoir sur la facturation électronique, rendez-vous sur le site Internet Communauté Chorus Pro à l'adresse : <https://communaute-chorus-pro.finances.gouv.fr>

Source : Direction Générale des Finances Publiques (28/10/2019)

## Droit à l'erreur : réduction de moitié des intérêts de retard en cas de rectification spontanée

Une **actualité BOFIP** du 2 octobre 2019 commente l'article 5 de la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance qui a institué une réduction

de moitié de l'intérêt de retard lorsque le contribuable de bonne foi dépose spontanément une déclaration rectificative et paie les droits correspondants.

**Le bénéfice de cette réduction est soumis à deux conditions :**

- d'une part, que la régularisation ne concerne pas une infraction exclusive de bonne foi ;
- d'autre part, que la déclaration soit accompagnée du paiement des droits simples ou, s'agissant des impositions recouvrées par voie de rôle, que le paiement soit effectué au plus tard à la date limite de paiement portée sur l'avis d'imposition.

**La réduction de moitié de l'intérêt de retard s'applique à l'ensemble des déclarations fiscales rectificatives, quel que soit l'impôt concerné, et déposées à compter du 11 août 2018** (II art. 5 loi n°2018-727 article 5 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance)

Source : Direction Générale des Finances Publiques (28/10/2019)

## Déclarations en ligne d'IR et d'IFI : possibilité de corriger toute erreur ou oubli jusqu'au 17 décembre 2019

**L'administration annonce l'ouverture de l'application « Correction en ligne » pour les particuliers télédéclarants en cas d'oubli ou d'erreur constaté sur l'avis d'imposition des revenus de l'année 2018 déclarés en mai 2019.**

L'accès à la correction en ligne de la déclaration de revenus est réservé aux usagers qui ont déclaré leurs revenus en ligne, au moyen du service de déclaration en ligne disponible sur [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr).

Sont exclus de ce service : les déclarants papier, les télédéclarants n'ayant pas finalisé leur déclaration en ligne (absence de validation), les contribuables qui ont déposé une déclaration en mode EDI via un partenaire EDI ainsi que les contribuables défaillants qui n'ont pas déposé de déclaration.

### Éléments rectifiables

Les télédéclarants, peuvent corriger la quasi-totalité des informations déclarées en ligne depuis cette application, à savoir :

- les éléments liés à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux (revenus ou charges) ;
- les éléments relatifs à l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) ;

– la rubrique relative à la contribution à l'audiovisuel public.

En revanche, il n'est pas possible de modifier l'état civil, la situation de famille (mariage, PACS, divorce...) ou les coordonnées bancaires du contribuable. Pour cela, il convient de contacter le service des impôts via le service de messagerie sécurisée. De même que pour signaler un changement d'adresse, il suffit d'utiliser la rubrique « Mes informations personnelles ».

### Procédure à suivre

Les montants saisis sont rectifiés directement dans les cases. Les cases erronées peuvent être cochées ou décochées.

A l'issue de la procédure, un courriel de confirmation de l'administration est immédiatement adressé. Un accusé de réception est également disponible dans l'espace particulier. Il n'est pas nécessaire de transmettre de pièces justificatives mais il convient de les conserver afin de les produire pour répondre à une éventuelle demande de l'administration.

### Un complément ou un remboursement d'IR ?

La correction en ligne peut aboutir à :

– une diminution de l'impôt dû : le contribuable reçoit un avis d'impôt corrigé qui l'informe du dégrèvement prononcé en sa faveur, suite aux modifications déclarées. La somme définitive à payer est celle précisée sur cet avis de dégrèvement, sous le libellé « montant de votre impôt net ». Si l'IR a déjà été payé, le trop-perçu est remboursé.

A défaut, seul le montant de l'impôt net figurant sur ce nouvel avis est à régler ;

– une augmentation de l'impôt dû : le contribuable reçoit un nouvel avis d'impôt prenant en compte les corrections déclarées. Le montant définitif à payer est précisé dans le cadre « Votre situation » de la première page de cet avis et doit être réglé à la date limite de paiement et selon les modalités de paiement mentionnées sur l'avis.

Source : Sandy ALLEBE, Dictionnaire permanent Gestion fiscale (06/11/2019)

## Maintien de l'inscription au Répertoire des métiers en cas de franchissement de seuils

**Jusqu'à 250 salariés, les entreprises artisanales peuvent conserver leur immatriculation au Répertoire des métiers.**

C'est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 que la modification des seuils d'immatriculation au répertoire des métiers (RM) inscrite dans la loi PACTE du 22 mai 2019 va être effective, permettant le maintien d'une entreprise au répertoire lorsqu'elle dépasse les 11 salariés sans dépasser les 250.

Le décret n° 2019-987 du 25 septembre 2019 pris pour l'application de cette loi modifie en conséquence les dispositions du code de commerce et l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat.

Dorénavant fixé à 250, c'est donc à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 que les artisans qui emploient entre 11 salariés et 250 salariés, pourront néanmoins conserver leur immatriculation au RM.

Quant au seuil applicable aux personnes physiques ou morales qui emploient plus de 10 salariés et moins de 50, et qui reprennent un fonds précédemment exploité par une personne immatriculée et qui pouvaient également s'immatriculer au Répertoire des métiers, ce seuil est relevé à 100 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Source : Editions Législatives (27/09/2019)

## Les projets de loi de finances (PLF) et de financement de la sécurité sociale (PLFSS)

### De nouvelles mesures d'ici à la fin de l'année

Parmi les mesures annoncées lors de la présentation de ces projets de loi :

#### - **Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Le dispositif de prime exceptionnelle mis en place par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgences économiques et sociales est reconduit. Cette prime exceptionnelle, exonérée de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1000 € par bénéficiaire, concerne les salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 3 SMIC, soit 3 600 € environ. L'exonération de toutes cotisations et impôts sera désormais conditionnée à l'existence ou à la mise en place par l'entreprise d'un accord d'intéressement qui pourra exceptionnellement être conclu pour une durée inférieure à 3 ans.

#### - **Poursuite de la baisse de l'impôt sur les sociétés**

La baisse du taux de l'impôt sur les sociétés engagée par loi de finances pour 2018 se poursuit avec le PLF pour 2020. Pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 millions d'euros, le taux normal de l'impôt sur les sociétés est ramené à 28 % pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2020, à 26,5 % pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2021 et enfin à 25 % à compter du 1er janvier 2022.

#### - **Unification du recouvrement social pour faciliter les démarches des cotisants**

Actuellement, pour les entreprises le recouvrement des prélèvements obligatoires est assuré par une multitude d'acteurs, dans le champ fiscal comme dans le champ social. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) propose de simplifier le dispositif en unifiant le recouvrement de la sphère sociale autour des URSSAF, en même temps que seront développées des synergies et services communs entre la DGFIP et les URSSAF.

En outre, ce PLFSS va plus loin et organise, d'ici à 2025, le transfert aux URSSAF du recouvrement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales pour la quasi-totalité des salariés. Ce plan commencera par le recouvrement des cotisations de retraite complémentaire par les URSSAF d'ici 2022.

Par ailleurs, le PLFSS prévoit également d'unifier les déclarations de revenus fiscales et sociales pour les travailleurs indépendants.

– **Accompagnement des salariés en arrêt de travail**

Le Gouvernement va mettre en place une plateforme départementale pluridisciplinaire en 2020 pour lutter contre la désinsertion professionnelle, coordonnée par l'assurance maladie.

De la même façon, les conditions d'accès au « travail léger », consistant à aménager le poste pour le retour à l'emploi du salarié victime d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle seront assouplies. Le but de ces mesures étant d'éviter tout éloignement durable à l'emploi.

**D'autres mesures ont également été évoquées :**

- Modification des seuils et des taux des barèmes par défaut du prélèvement à la source ;
- Limitation du montant de la réduction Fillon en cas d'application des déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels ;
- Extension du dispositif des emplois francs à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- Absence de modification de la valeur T pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon pour les entreprises concernées par le bonus-malus en matière de cotisations chômage à partir de 2021.

**À savoir :** Plus d'informations sur ces mesures seront dévoilées d'ici à la fin de l'année.

Source : Editions Législatives (07/10/2019) / MEDEF Touraine (09/10/2019)



# Décembre 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 septembre 2019



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

- 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 décembre 2019

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)



## Indices du coût de la construction (ICC)

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

INSEE, 20 septembre 2019

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	3 <sup>ème</sup> trimestre 2018	4 <sup>ème</sup> trimestre 2018	1 <sup>er</sup> trimestre 2019	2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Baux d'habitation (IRL)	128,45	129,03	129,38	<b>129,72</b>
Baux commerciaux (ILC)	113,45	114,06	114,64	<b>115,21</b>
Baux professionnels (ILAT)	112,74	113,30	113,88	<b>114,47</b>

INSEE, 11 juillet 2019 et 20 septembre 2019