





# SOMMAIRE

---

## **SOCIAL**

Appel à la vigilance du RSI aux arnaques téléphoniques	5
Aide du RSI pour les cotisants en difficulté	5-6
Réforme du Code du travail	6-12

## **PAIE**

Cotisations AGS	13
-----------------	----

## **FISCAL**

Comptes courants d'associés	14
Logiciels et systèmes de caisse certifiés : un nouvel assouplissement en vue	14-15

## **VIE DES AFFAIRES**

Registre de commerce européen	16
Registre du Commerce et des Sociétés : les sociétés doivent déclarer leurs bénéficiaires effectifs	16-17

<b>AGENDA SEPTEMBRE 2017 ET INDICES</b>	<b>19-20</b>
---	--------------





RSI

## Appel à la vigilance aux arnaques téléphoniques

Le régime social des indépendants (RSI) met en garde ses assurés contre des démarchages téléphoniques abusifs qui sévissent actuellement. Profitant de la confusion liée à l'annonce par le gouvernement de la suppression prochaine du RSI, des usurpateurs multiplient les arnaques (faux appel de cotisations, provisions pour 2018, etc...)

Premier procédé utilisé le démarchage téléphonique : usurpation d'identité d'institutions ou d'entreprises privées, récolte de données personnelles pour inscription à un annuaire, vente de services visant à éviter un contrôle, demande de paiement immédiat des cotisations.

Second procédé les spams vocaux : « appels indésirables » dont l'objectif est de convaincre l'assuré d'appeler un numéro surtaxé (Exemple : votre téléphone ne sonne qu'une seule fois, le numéro d'appel (089, 082, etc...) s'affiche en appel en absence).

Le RSI rappelle qu'il ne faut pas divulguer par téléphone d'informations confidentielles, en particulier ses coordonnées bancaires.

Si vous pensez avoir été victime d'une escroquerie, vous pouvez contacter le RSI pour le signaler.

RSI, communiqué du 18 juillet 2017 : <https://www.rsi.fr/zoom/arnaques/demarchage-telephonique.html>

## Cotisants en difficulté : le RSI vous aide (ACED)

L'aide aux cotisants en difficulté (ACED) est destinée à financer des actions pour venir en aide aux travailleurs indépendants rencontrant des difficultés pour régler les cotisations et contributions sociales dues auprès du RSI (circulaire du 17 juillet 2017).

Elle a pour objet :

- d'aider des entreprises viables à poursuivre leur activité sans distorsion de concurrence,
- de prioriser les primo-débiteurs (entendus comme ressortissant du RSI qui n'ont pas eu d'incident de paiement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008),
- de permettre l'accès aux prestations aux assurés en difficulté.

Elle est accordée en priorité aux :

- primo-débiteurs,
- assurés subissant un événement extérieur ponctuel (travaux à proximité, défaillance d'un partenaire important...),
- assurés malades poursuivant une activité avec baisse de revenus,
- chefs d'entreprise avec salarié(s),
- femmes chef d'entreprise en difficulté ayant de jeunes enfants,
- assurés victimes d'accidents de la vie, d'une maladie invalidante, d'un handicap,
- micro-entrepreneurs exerçant depuis au moins un an.

Le montant de l'aide ne pourra pas dépasser le montant d'un trimestre de cotisations du demandeur, renouvelable une seule fois et plafonné en principe à **5 000 euros**.

Circulaire RSI du 18 juillet 2017, n° 2017/006 « Fonds d'action sociale d'aide aux cotisants en difficulté : critères d'intervention à retenir pour l'aide aux cotisants en difficulté ».

[https://www.rsi.fr/uploads/tx\\_rsirss/C2017-006.pdf](https://www.rsi.fr/uploads/tx_rsirss/C2017-006.pdf)

## Réforme du Code du travail

La loi habilitant le gouvernement à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a été définitivement adoptée par le Parlement les 1<sup>er</sup> et 2 août 2017.

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 4 septembre 2017.

L'essentiel résumé de son contenu est reproduit ci-après, pour votre parfaite connaissance. Il en ressort que l'ancienne organisation des relations dans l'entreprise est très sensiblement modifiée, sans être clarifiée. Mais une place volontairement importante est accordée au dialogue et à la négociation dans l'entreprise.

### Volet dialogue social et représentation du personnel

DIALOGUE SOCIAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL	
<b>Primauté de l'accord d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La primauté sera donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.</li> <li>• Dans certains domaines, l'accord de branche primera de manière impérative : salaires minima, classifications, égalité professionnelle, mutualisation des fonds paritaires (paritarisme, formation professionnelle, prévoyance y inclus frais de santé),</li> </ul>

	<p>gestion et qualité de l'emploi (durée minimale du temps partiel et compléments d'heures, CDD et intérim, CDI de chantier).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans d'autres domaines, la branche pourra imposer des clauses de verrouillage : prévention des risques professionnels et pénibilité, handicap, conditions et exercice d'un mandat syndical.</li> </ul>
<p><b>Adaptation de l'accord de branche pour les petites entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous certaines conditions, dans des domaines limitativement énumérés, l'accord de branche pourra prévoir que certaines de ses stipulations sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises qu'elle couvre, notamment celles dépourvues de représentants du personnel, pour tenir compte de leurs contraintes particulières.</li> <li>• Par ailleurs, un accord de branche qui n'envisagerait pas la situation des PME ne pourrait pas être étendu.</li> </ul>
<p><b>Harmonisation des accords collectifs permettant de modifier le contrat de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions de recours et le contenu des accords de mobilité interne, de maintien de l'emploi, de préservation ou de développement de l'emploi, d'aménagement du temps de travail et de réduction du temps de travail seront simplifiés et harmonisés.</li> <li>• Le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat résultant d'un accord collectif sera également harmonisé. Le licenciement « sui generis » pourrait devenir la règle (exclusion des règles du licenciement économique). Le salarié bénéficierait de droits renforcés à la formation.</li> </ul>
<p><b>Contestation des accords collectifs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions dans lesquelles il revient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales seront précisées.</li> <li>• Le délai de contestation des accords collectifs sera aménagé, vraisemblablement pour l'amener en dessous du délai de droit commun de 5 ans.</li> <li>• La règle selon laquelle le juge peut moduler dans le temps sa décision, en tenant compte de ses conséquences économiques et financières sur l'entreprise et de l'intérêt des salariés sera codifiée.</li> </ul>
<p><b>Négociation d'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les partenaires sociaux de l'entreprise pourront fixer, par accord collectif, la périodicité et le contenu des consultations et négociations obligatoires et adapter le contenu et le fonctionnement de la base des données économiques et sociales.</li> <li>• Les modalités permettant d'attester de l'engagement des négociations obligatoires seront simplifiées. Il s'agirait notamment de supprimer l'exigence d'un PV de désaccord en cas d'échec des discussions.</li> <li>• Les modalités de négociation d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical seront facilitées. La loi d'habilitation n'est pas plus précise, mais à s'en tenir aux réunions de concertation de juillet 2017 :</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les entreprises de 1 à 10 salariés, la solution consisterait à élargir le recours au référendum, dans des domaines de négociation déterminés ;</li> <li>- pour les entreprises de 11 à 50 salariés, le mécanisme du mandatement avec un représentant du personnel ou un salarié serait maintenu, de nouvelles possibilités de négociation avec le délégué du personnel pourraient être prévues.</li> <li>• Le recours au référendum pour valider un accord sera élargi, soit à l'initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe. Reste à savoir quel serait le champ d'un référendum à l'initiative de l'employeur, point sur lequel il n'y a pas de consensus entre le gouvernement et les partenaires sociaux (il semble toutefois exclu d'autoriser l'employeur à mettre en place un référendum si l'entreprise comporte des délégués syndicaux).</li> <li>• Les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de l'accord majoritaire seront aménagés. L'échéance initiale du 1<sup>er</sup> septembre 2019 devrait être avancée.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Instance fusionnée de représentation du personnel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT seront fusionnés en une seule instance, dénommée « comité social et économique ».</li> <li>• La nouvelle instance cumulera les attributions des trois anciennes institutions.</li> <li>• Une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de l'instance, à partir d'un certain seuil d'effectif à définir.</li> <li>• Sauf exceptions, le nombre maximal de mandats successifs des membres de l'instance sera fixé à 3.</li> <li>• L'instance pourra négocier des accords collectifs, à condition qu'un accord collectif le prévoie. Les délégués syndicaux fusionneraient alors avec l'instance existante, qui prendrait alors le nom de « conseil d'entreprise ».</li> </ul> <p>La création d'un « conseil d'entreprise » aura pour corollaire la mise en place d'une sorte de système de codécision. Les représentants du personnel seront mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment concernant la formation.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Mesures en faveur des représentants du personnel et syndicaux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions d'accès à la formation des représentants des salariés seront renforcées (seraient envisagés un abondement du CPF, un accès au CIF facilité ou une majoration des droits acquis dans le CPA).</li> <li>• L'exercice de fonctions représentatives et syndicales sera valorisé dans le déroulement de carrière et en termes de compétences acquises.</li> <li>• La lutte contre les discriminations syndicales sera renforcée.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Chèque syndical</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le « chèque syndical » sera mis en place (possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix).</li> </ul>



<b>Contribution patronale au dialogue social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le montant de la contribution patronale au dialogue social de 0,016 % sera modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise.</li> <li>• Les entreprises pourront bénéficier d'une exonération de cette contribution, voire recevoir une subvention forfaitaire, au regard des modalités de représentation des salariés qu'elles ont adoptées.</li> </ul>
<b>Représentation des salariés dans les organes de direction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La représentation et la participation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises seront améliorées. Serait envisagé une augmentation de leur nombre et/ou une baisse des seuils d'effectif des entreprises concernées.</li> </ul>
<b>Modernisation du droit d'expression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit d'expression des salariés sera favorisé, notamment par le développement du recours aux outils numériques.</li> </ul>
<b>Rôle des commissions paritaires régionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), chargées de représenter les salariés et les employeurs des TPE, sera redéfini. Il s'agirait de permettre aux CPRI de jouer un rôle accru notamment en matière de médiation individuelle et collective.</li> </ul>

## Volet rupture du contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	
<b>Licenciement économique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement sera modifié pour les entreprises appartenant à un groupe transnational. Le périmètre mondial devrait être abandonné pour un périmètre plus restreint (national ou européen)<sup>(1)</sup>.</li> <li>• L'obligation de reclassement sera allégée. L'exigence de propositions personnalisées pourrait être supprimée. De plus, le processus de reclassement à l'étranger devrait être remanié (plus d'obligation de demander aux salariés s'ils souhaitent s'expatrier).</li> <li>• Pour faciliter la mise en œuvre des critères d'ordre des licenciements, la définition des catégories professionnelles retenue par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) négocié par accord collectif pourrait se voir doter d'une présomption de conformité.</li> <li>• Le seuil d'effectif et le nombre de licenciements conditionnant la mise en place d'un PSE seront aménagés, probablement à la hausse.</li> <li>• Le dispositif permettant de procéder à des licenciements avant le transfert d'une entité, aujourd'hui réservé aux entreprises d'au moins 1 000 salariés, devrait être élargi.</li> <li>• Afin de prévenir les licenciements économiques, le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) sera favorisé et les plans de départs volontaires sans licenciement seront sécurisés.</li> </ul>

<p><b>Procédure de licenciement et recours</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin de sécuriser la procédure de licenciement, un document de type Cerfa, rappelant les droits et les obligations de chaque partie, devrait être mobilisable au moment de la rupture du contrat de travail. L'idée d'un modèle type de lettre de licenciement semblerait cependant abandonnée.</li> <li>• Les modalités de contrôle par le juge de la cause réelle et sérieuse du licenciement en présence de plusieurs motifs seront modifiées, vraisemblablement pour faire échec à la jurisprudence selon laquelle l'illicéité d'un seul motif entache le licenciement dans son ensemble.</li> <li>• Les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail seront harmonisés et pourront donc être réduits.</li> </ul>
<p><b>Indemnité de licenciement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement sera diminuée ou supprimée.</li> <li>• Le ministère du Travail a annoncé que, parallèlement aux ordonnances, le montant de l'indemnité légale de licenciement sera relevé par décret.</li> </ul>
<p><b>Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un barème obligatoire des dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sera créé.</li> <li>• Ce barème ne s'appliquera toutefois pas lorsque le licenciement est entaché par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité (harcèlement, discrimination notamment). Dans ce cas, l'indemnisation ne sera pas limitée.</li> </ul>
<p><b>Incitation au règlement amiable des conflits</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le régime fiscal et social des indemnités de rupture sera révisé pour inciter à la résolution amiable des litiges (transaction, rupture conventionnelle, conciliation prud'homale, autres modalités de règlement des litiges).</li> </ul>
<p>(1) Le gouvernement est aussi habilité à prendre par ordonnance toute mesure visant à prévenir ou sanctionner la création artificielle, notamment par des présentations comptables, de difficultés à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de supprimer des emplois.</p>	

## Volet contrat de travail, santé au travail, durée du travail et mesures diverses

CONTRAT DE TRAVAIL, SANTE AU TRAVAIL, DUREE DU TRAVAIL ET AUTRES DOMAINES	
<p><b>Accès au droit du travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'administration facilitera l'accès par voie numérique de toute personne, y compris en situation de handicap, au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables. Concrètement, le gouvernement envisage la mise en place d'un « code du travail numérique ».</li> <li>• Employeurs et salariés pourront se prévaloir, dans des conditions à définir, des informations obtenues par voie numérique.</li> </ul>

<p><b>Révision du régime de l'inaptitude</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les obligations de l'employeur en matière de reclassement suite à une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle seront clarifiées.</li> <li>• Les modalités de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail seront sécurisées. Rappelons que depuis la loi Travail du 8 août 2016, les recours doivent être déposés auprès du conseil de prud'hommes et non plus de l'inspection du travail. De nombreuses questions n'ont toutefois pas été réglées s'agissant de la mise en œuvre de ce recours.</li> </ul>
<p><b>Refonte du compte pénibilité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le compte personnel de prévention de la pénibilité sera renommé en « compte professionnel de prévention ».</li> <li>• Pour quatre des facteurs de pénibilité (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutention manuelle des charges, exposition aux agents chimiques dangereux), les règles seront simplifiées. L'employeur devrait être libéré de son obligation de déclaration des expositions. Les salariés ne bénéficieraient que d'une possibilité de départ anticipé à la retraite en cas de maladie professionnelle conduisant à un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %, sans condition de durée d'exposition.</li> <li>• Le financement du dispositif sera révisé. Les deux cotisations sociales attachées au compte pénibilité devraient être supprimées et le financement des droits assuré par la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale.</li> <li>• Cette réforme devrait entrer en vigueur en 2018.</li> </ul>
<p><b>Adaptation du CDD et du contrat de travail temporaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La convention de branche pourra adapter les règles relatives au CDD et au contrat de travail temporaire : motifs de recours, durée, renouvellement, succession. Ces domaines ne seront pas ouverts à la négociation d'entreprise.</li> <li>• Les conditions dans lesquelles une irrégularité de procédure dans la conclusion du CDD entraîne la requalification en CDI seront révisées. L'objectif est d'atténuer les effets de certaines irrégularités (ex. : défaut de communication du contrat écrit dans le délai de 48 h).</li> </ul>
<p><b>Recours au « CDI de chantier »</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les branches pourront, par accord collectif, favoriser et sécuriser le recours aux CDI conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Un mécanisme d'homologation par l'autorité administrative serait aussi envisagé.</li> </ul>
<p><b>Assouplissement et sécurisation du travail de nuit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises non couvertes par un accord pourront ajuster à la marge le début et la fin de la plage horaire légale du travail de nuit, pour permettre aux salariés de rester en activité sans basculer en horaire de nuit.</li> <li>• Les accords collectifs autorisant le travail de nuit devraient bénéficier d'une présomption de conformité s'agissant de la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit.</li> </ul>
<p><b>Allègement des obligations en matière</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La législation sera adaptée aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs</li> </ul>

<p><b>de détachement transnational</b></p>	<p>prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'événements ponctuels. Les formalités préalables au détachement pour ces cas d'activité devraient être simplifiées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion et le recouvrement de la contribution forfaitaire de 40 € due par l'employeur étranger détachant des salariés en France seront simplifiés. La contribution pourra même être supprimée.</li> </ul>
<p><b>Télétravail et travail à distance</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recours au télétravail et au travail à distance sera favorisé. Un mécanisme de droit commun, relativement souple, sans accord collectif ni clause contractuelle, pourrait être mis en place.</li> </ul>
<p><b>Développement du prêt de main-d'œuvre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ou une PME sera encouragé par des mesures fiscales et de droit du travail.</li> </ul>
<p><b>Travail du dimanche</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappel : les établissements qui, au 7 août 2015, étaient situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermales et des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente (devenues zones touristiques) ainsi que dans des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (devenus zones commerciales) créés avant cette date, avaient jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2017 pour se doter d'un accord collectif (ou d'une décision unilatérale validée par référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés) conforme au cadre légal issu de la loi Macron du 6 août 2015..</li> <li>• Cette période transitoire sera prolongée d'un an, avec effet du 31 juillet 2017 jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2018. La prolongation entrera en même temps que la loi, puisqu'elle n'est pas subordonnée à la publication d'une ordonnance.</li> </ul>
<p><b>Incitation à la conciliation prud'homale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale sera encouragé en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation (présence physique des deux parties exigée à l'audience de conciliation notamment).</li> </ul>
<p><b>Report du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu serait décalée d'un an, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2019.</li> </ul>

Loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, définitivement adoptée le 2 août 2017 ; <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2016-2017/698.html>

## Cotisations AGS

### La cotisation AGS est ramenée à 0,15 % au 1<sup>er</sup> juillet 2017

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de baisser le taux de sa cotisation de 0,20 % à **0,15 % au 1<sup>er</sup> juillet 2017**. Pour mémoire, cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit 13 076 € par mois en 2017.

Décision du conseil d'administration de l'AGS du 29 juin 2017

## Comptes courants d'associés

Pour le **deuxième trimestre 2017**, le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans, s'élève à **1,67 %**.

Pour les entreprises dont l'exercice est de 12 mois, le taux maximal d'intérêts déductibles pour les exercices clos à compter du 30 juin 2017 est le suivant :

Exercices clos	Taux maximal %
Du 30 juin au 30 juillet 2017	1,83 %
Du 31 juillet au 30 août 2017	1,80 %
Du 31 août au 29 septembre 2017	1,78 %

Journal Officiel du 29 juin 2017

## Logiciels et systèmes de caisse certifiés

### Un nouvel assouplissement en vue

Un communiqué de presse du 15 juin 2017 a annoncé que l'obligation faite aux assujettis à la TVA enregistrant les règlements des clients au moyen d'un logiciel de comptabilité, de gestion ou de caisse d'utiliser un logiciel sécurisé certifié à compter de 2018 **sera finalement limitée aux seuls logiciels et systèmes de caisse**, principaux vecteurs des fraudes constatées à la TVA.

Sur le site internet de la DGFIP, l'administration apporte de nombreuses précisions sur le champ d'application et les aspects techniques de la mesure.

Seront exclus de la mesure de certification les assujettis bénéficiant de la franchise ou exonérés de TVA.

**Sont concernés** par l'obligation de certification **tous les logiciels ou systèmes**, quelle que soit leur qualification (**de caisse, comptable ou de gestion**), qui permettent l'enregistrement des opérations effectuées avec les clients (assujettis ou non à la TVA quel que soit le mode de règlement utilisé par le client).

S'agissant des logiciels multifonctions (comptabilité/gestion/caisse), seules les fonctions caisse enregistreuse/encaissement, et non l'ensemble du logiciel, devront être certifiées.

L'obligation de certification concerne également les **balances comptoir poids / prix** qui ont une fonction de mémorisation des opérations d'encaissement.

Les coûts engagés pour obtenir les certificats et attestations des logiciels utilisés seront comptabilisés en charges.

[www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

## Registre de commerce européen

### Enfin l'accès centralisé à tous les registres de commerce européen

Depuis le 8 juin 2017, les registres du commerce et des sociétés de tous les pays de l'Union Européenne sont interconnectés. Il est désormais possible d'effectuer toute recherche d'informations sur des sociétés enregistrées dans n'importe quel pays de l'Union européenne, à partir d'une plate-forme unique appelée « B.R.I.S. ».

En France, c'est Infogreffe qui a été choisi comme opérateur par la Chancellerie (<https://www.infogreffe.fr/b.r.i.s.>).

En pratique, il convient de se connecter au portail « e-justice européen » (rubrique « Trouver une entreprise »). La recherche peut être faite à partir de la dénomination sociale ou du numéro d'immatriculation de l'entreprise.

Infogreffe, communiqué du 21 juin 2017

## Registre du commerce et des sociétés

### Les sociétés doivent déclarer leurs bénéficiaires effectifs

Un décret du 12 juin 2017 **impose** une nouvelle obligation aux sociétés : déclarer au Greffe du Tribunal de Commerce les noms des personnes physiques qui sont les bénéficiaires effectifs de la société.

### Toutes les sociétés non cotées

Peu importe la forme juridique de ces sociétés (SA, SAS, SARL,...) ; les **sociétés cotées** sont toutefois **exclus** de cette obligation.

La nouvelle obligation s'impose :

- depuis le 1<sup>er</sup> août 2017, aux sociétés créées à compter de cette date ;
- au plus tard le 30 mars 2018, aux sociétés déjà immatriculées au RCS à la date du 1<sup>er</sup> août 2017.



### Les personnes physiques à déclarer

Le **bénéficiaire effectif** est la ou les **personnes physiques** qui :

- soit détiennent, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote de la société ;
- soit exercent, par tout autre moyen, un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d'administration ou de direction de la société ou sur l'assemblée générale de ses associés.

Le document à déposer au greffe doit préciser (modèle sur le site [www.infogreffe.fr](http://www.infogreffe.fr)) :

- leurs nom et prénoms, date et lieu de naissance, nationalité et adresse personnelle ;
- les modalités du contrôle exercé sur la société ;
- la date à laquelle ces personnes physiques sont devenues le bénéficiaire effectif de la société.

### A quel moment effectuer cette déclaration

Pour les nouvelles sociétés, le document relatif au bénéficiaire effectif doit être déposé au Greffe du Tribunal de Commerce lors de la demande d'immatriculation ou, au plus tard, dans les 15 jours de la délivrance du récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise.

Pour les sociétés immatriculées avant le 1<sup>er</sup> août 2017, le document doit être déposé au plus tard le 30 mars 2018.

**NB : Dans le cadre de notre mission juridique, nous serons amenés à vous demander de nous confirmer périodiquement les informations ci-dessus, pour publication. Un nouveau document devra être déposé dans les 30 jours suivant tout fait ou acte rendant nécessaire une rectification ou un complément d'information.**

### Coût de cette formalité

- immatriculation d'une nouvelle société :
    - dépôt lors de l'inscription : 23,71 €,
    - dépôt dans les 15 jours suivants l'immatriculation : 24,71 €,
  - sociétés immatriculées avant le 1<sup>er</sup> août 2017 devant régulariser le dépôt de cette déclaration avant le 30 mars 2018 : 54,32 €,
  - dépôt de la déclaration modificative ou complémentaire : 48,39 €.
- Décret 2017-1094 du 12 juin 2017, JO du 14





# Septembre 2017

## 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 août 2017



### Prélèvement libératoire et /ou retenue à la source :

- déclaration n° 2777-D à déposer au service des impôts accompagnée du versement de l'impôt pour les sociétés ayant payé des dividendes et/ou intérêts de comptes courants d'associés en août 2017

### Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/05/2017
  - télépaiement du solde de liquidation
- pour les entreprises soumises à l'IS
  - télépaiement de l'acompte d'IS

### CVAE :

- pour les redevables de la CVAE
  - télépaiement d'un acompte égal à 50 % de la CVAE

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois d'août 2017

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 <sup>er</sup> trimestre	1554	1617	1646	1648	1632	1615	<b>1650</b>
2 <sup>ème</sup> trimestre	1593	1666	1637	1621	1614	1622	
3 <sup>ème</sup> trimestre	1624	1648	1612	1627	1608	1643	
4 <sup>ème</sup> trimestre	1638	1639	1615	1625	1629	1645	

INSEE, 20 juin 2017

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	3 <sup>ème</sup> trimestre 2016	4 <sup>ème</sup> trimestre 2016	1 <sup>er</sup> trimestre 2017	2 <sup>ème</sup> trimestre 2017
Baux d'habitation (IRL)	125,33	125,50	125,90	<b>126,19</b>
Baux commerciaux (ILC)	108,56	108,91	<b>109,46</b>	
Baux professionnels (ILAT)	108,69	108,94	<b>109,41</b>	

INSEE, 20 juin 2017 et 13 juillet 2017

## Indice INSEE : Plus forte hausse depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2013

### EVOLUTION GRAPHIQUE

