

PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2018* : LE CHAMBOULE-TOUT ?

- **Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) : la règle du jeu**
 - Les revenus mobiliers et plus-values mobilières des particuliers seront soumis au PFU (couramment appelé « Flat Tax ») de 30 %, incluant 12,8 % d'Impôt sur le Revenu (IR) et 17,2 % de prélèvements sociaux.
- **PFU ou option pour le barème progressif de l'IR : faites vos jeux**
 - Le contribuable pourra opter chaque année pour le barème progressif. Dans ce cas, les prélèvements sociaux resteront dus sur les revenus bruts et l'IR sera calculé sur les revenus après application d'éventuels abattements.
 - L'option est valable pour la globalité des plus-values et revenus mobiliers de l'année en cours.
- **Barème progressif : le jeu en vaut-il la chandelle ?**
 - **Dividendes** : en cas d'option pour le barème progressif, le contribuable continuera à bénéficier de l'abattement de 40 %.
 - **Plus-values de cession de titres** : en cas d'option pour le barème, les abattements pour durée de détention continueront à s'appliquer pour les titres acquis avant le 1^{er} janvier 2018 et pour les titres de PME de moins de 10 ans.
- **Plus-values de cession de titres et départ à la retraite : un tour de plus**
 - Le dirigeant partant à la retraite continuera à bénéficier d'un abattement de 500.000 €, quel que soit son choix (PFU ou barème).
 - Toutefois, l'abattement pour durée de détention ne sera plus applicable.
- **Assurance-vie : la roue tourne**
 - Pour les primes versées depuis le 27 septembre 2017, le contribuable détenant plus de 150.000 € d'encours dans des contrats d'assurance-vie de plus de 8 ans, sera soumis à la Flat Tax de 30 % sur les revenus générés par l'encours excédant ce seuil.
- **Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE) : nouvelle donne**
 - Le bénéficiaire de BSPCE exerçant son activité dans la société depuis au moins 3 ans à la date de la cession verra ses gains soumis à la Flat Tax de 30 % (au lieu d'une taxation forfaitaire de 34,5 %) ou, sur option, au barème progressif.
 - S'il exerce son activité depuis moins de 3 ans, le gain sera automatiquement soumis au barème progressif au titre des traitements et salaires (au lieu d'une taxation forfaitaire de 45,5 %).
- **Actions gratuites : la règle encore revisitée**
 - Le gain d'acquisition des titres attribués à la suite d'une décision intervenue à compter de 2018 sera soumis aux prélèvements sociaux et au barème progressif de l'IR.
 - Concernant l'IR, le redevable bénéficiera d'un abattement de 50 % sur la fraction des gains n'excédant pas 300.000 €.
- **Impôt sur la Fortune Immobilière (IFI) : le Monopoly n'a plus la cote**
 - A compter de 2018, l'ISF sera remplacé par l'IFI. Son assiette sera limitée aux actifs immobiliers non affectés à l'activité professionnelle du redevable. Les parts de SCI, SCPI et FCPI devraient en faire partie.
 - La résidence principale continuera à bénéficier de l'abattement de 30 %. Les tranches seront identiques à celles de l'ISF.
- **Impôt sur les Sociétés (IS) : le compte est bon**
 - La baisse d'IS votée dans la loi de finances 2017 a été revue. Le taux de l'IS sera à terme de 25 %, et non de 28 % comme initialement prévu.
- **Suppression du CICE : qui perd gagne !**
 - Le CICE verra son taux diminuer de 1 % en 2018, avant d'être supprimé en 2019. Cette suppression sera toutefois compensée par une baisse des cotisations sociales au champ d'application plus large que le CICE.

* Mesures en discussion

ORDONNANCES TRAVAIL DU 22 SEPTEMBRE 2017*...

**RELATIONS COLLECTIVES :
ON REDISTRIBUE LES CARTES****> Le Comité Social et Économique (CSE) :
passage de relais**

- Adieu DP, CE et CHSCT : le CSE remplace ces instances au terme des mandats actuels et au plus tard le 31 décembre 2019.
- Les attributions du CSE varient selon que l'effectif de l'entreprise est d'au moins 11 ou 50 salariés.
- Le nombre de mandats successifs au CSE est en principe limité à trois.

> Accord d'entreprise : l'atout maître !

- A compter du 1^{er} janvier 2018, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche, qu'il lui soit antérieur ou postérieur, à l'exception de thèmes limitativement fixés (salaire minimum, classifications, ...).

> Accord majoritaire : un tour d'avance

- C'est désormais à compter du 1^{er} mai 2018 (au lieu du 1^{er} septembre 2019) que tous les accords collectifs devront être majoritaires.
- Ils devront donc être signés avec des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OSR au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

> Négociation : tout le monde peut jouer

- Dans les entreprises de moins de 20 salariés sans représentants du personnel, l'employeur peut conclure un accord collectif avec le personnel après ratification par les 2/3 des salariés.

> Accord collectif : jouer la montre

- L'action en nullité d'un accord collectif doit être engagée dans les 2 mois de sa notification aux syndicats signataires ou de sa publication, contre 5 ans auparavant.
- Le juge peut moduler les effets de la nullité dans le temps lorsque les conséquences de l'effet rétroactif de l'annulation lui apparaissent manifestement excessives.

**CONTRAT DE TRAVAIL :
LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU****> Retard dans la remise du CDD : on ne
passe plus par la case CDI**

- Le CDD, conclu depuis le 24 septembre 2017 et remis au salarié plus de 2 jours ouvrables après son embauche, ne risque plus la requalification en CDI.
- Cette irrégularité est désormais sanctionnée par une indemnité d'un mois de salaire maximum.

**> Contrat de chantier ou d'opération : la
partie dure le temps qu'il faut**

- Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI prenant fin avec la réalisation de son objet. Il suppose que la durée de l'opération ne puisse être déterminée avec certitude.
- Le recours à ce contrat doit être prévu par un accord de branche étendu. A défaut, il est permis de conclure ce contrat dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession au 1^{er} janvier 2017.

**> Télétravail : on remet les compteurs à
zéro !**

- Le télétravail habituel nécessite désormais la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, l'élaboration d'une charte après avis du CSE. Le télétravail occasionnel est quant à lui permis avec un accord écrit du salarié concerné (email par exemple).
- L'accident survenu au temps et sur le lieu déclaré du télétravail est présumé être un accident du travail.

**> Inaptitude et groupe de sociétés : terrain
de jeu réduit**

- L'obligation de reclassement dans un groupe est limitée aux sociétés établies en France.
- Ce périmètre réduit de reclassement vise les salariés dont l'inaptitude a été constatée à compter du 24 septembre 2017.

... LES DÉS SONT LANCÉS !*

➤ **Rupture conventionnelle collective : ne plus la jouer en solo**

- En dehors de tout motif économique, toute entreprise pourra négocier un accord collectif portant rupture conventionnelle collective des contrats de travail de salariés volontaires au départ. L'accord devra exclure tout licenciement comme moyen d'atteindre son objectif de suppression d'emplois.
- Le projet d'accord sera transmis pour information au CSE. Une fois conclu, l'accord sera soumis au contrôle de la DIRECCTE.

➤ **Motif économique de licenciement : tour de table réduit**

- Pour les licenciements engagés depuis le 24 septembre 2017 par une société appartenant à un groupe, le motif économique s'apprécie exclusivement au niveau des sociétés du groupe appartenant au même secteur d'activité que l'employeur et situées sur le territoire français.

➤ **Licenciement économique et obligation de reclassement : le Tour de France**

- Satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui adresse à chaque salarié des offres personnalisées de reclassement, mais également celui qui diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles auprès du personnel concerné.
- L'employeur n'est par ailleurs plus tenu de proposer les postes de reclassement disponibles situés à l'étranger.

➤ **Motif de licenciement** : droit au joker**

- La lettre de licenciement insuffisamment motivée ne rendra plus nécessairement la rupture injustifiée.
- Le motif de licenciement pourra être précisé après l'envoi de la lettre de licenciement, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur. Si le salarié ne fait pas de demande, l'insuffisance de motivation constituera une irrégularité de procédure (indemnité d'un mois de salaire maximum).

➤ **Contestation du licenciement** : le chronomètre tourne plus vite**

- Quel que soit le motif de la rupture (personnel ou économique), la contestation du licenciement se prescrit par 12 mois, contre deux ans auparavant pour les seuls licenciements pour motif personnel.

➤ **Indemnité légale de licenciement** : un « lot de consolation » revalorisé**

- L'indemnité légale de licenciement est due à partir de 8 mois d'ancienneté, contre 1 an auparavant.
- Le taux de l'indemnité légale passe à 1/4 de mois de salaire (contre 1/5^{ème} auparavant) pour les 10 premières années d'ancienneté et reste fixé à 1/3 à partir de la 11^{ème} année.

➤ **Indemnisation du licenciement sans cause** : fin de la roulette russe !**

- Le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est désormais encadré par des minima et maxima obligatoires, fixés selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise.
- Ce barème n'est pas applicable aux hypothèses de nullité du licenciement (violation d'un statut protecteur, harcèlement...).
- Le minimum applicable aux salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés n'est plus de 6 mois mais de 3 mois.

LE CLIC PRATIQUE !➤ **Vos démarches retraite simplifiées**

- Un nouveau site Internet permet de télécharger une liste personnalisée de l'ensemble des démarches à accomplir pour liquider sa retraite :
<https://mesdemarchesretraite.fr>

* Sous réserve de la loi de ratification des ordonnances, des décrets d'application et d'une ordonnance rectificative. Sauf mention spécifique, les dispositions sont applicables depuis le 24 septembre 2017

** Pour les licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017

ACTUALITÉ DROIT DES AFFAIRES : CHACUN SON JEU

➤ **Bénéficiaires effectifs : jouer cartes sur table**

- Depuis le 1^{er} août 2017, toute société doit déposer au RCS l'identité de ses associés détenant plus de 25 % du capital ou des droits de vote (« bénéficiaires effectifs ») et tenir un registre de ceux-ci. Les sociétés existantes ont jusqu'au 1^{er} avril 2018 pour s'y conformer.
- Seules certaines personnes habilitées ont accès à cette information.
- Le non-respect de cette obligation peut être pénalement sanctionné par une amende, une interdiction d'exercice, une peine d'emprisonnement, etc. (Ordonnance du 1^{er} décembre 2016).

➤ **Rémunération du gérant malade : jeu d'écriture**

- La rémunération d'un gérant de SARL absent pour maladie reste due, même s'il ne peut plus réaliser sa mission. Elle peut être suspendue par l'application d'une clause statutaire ou une décision collective des associés (Cass. Com. 21 juin 2017).

➤ **Représentation d'un associé personne morale d'une SAS : passer la main**

- La clause des statuts d'une SAS stipulant qu'un associé ne peut se faire représenter aux assemblées générales que par un autre associé ne s'applique pas au tiers habilité par un associé personne morale pour la représenter (Cass. Com. 5 juillet 2017).

➤ **Focus pratique : le jeu en vaut la chandelle !**

- Pensez à définir par écrit les modalités de remboursement d'une avance en compte courant ! A défaut, un associé peut, à tout moment, en demander le remboursement, même si la société rencontre des difficultés financières (CA Aix-en-Provence 6 juillet 2017).
- Attention à vos statuts ! La nomination d'un CAC suppléant a été supprimée (Loi Sapin 2 du 9 décembre 2016). Elle demeure toutefois obligatoire, notamment si une disposition statutaire le prévoit (Réponse CNCC du 13 avril 2017).

➤ **Immatriculation au RCS d'une société étrangère : être pris à son propre jeu**

- Une société étrangère doit s'immatriculer au RCS lorsqu'elle dispose au domicile français du dirigeant d'une représentation permanente afin d'exercer son activité commerciale. Celle-ci peut être caractérisée par la conclusion de contrats, l'existence d'une clientèle, l'encaissement des règlements, etc. A défaut, la dissimulation d'activité pourrait constituer un délit (Cass. Crim. 20 juin 2017).

➤ **Contrat d'agent commercial : tirer son épingle du jeu**

- En l'absence de renouvellement de son contrat par le mandant, l'agent commercial n'est pas privé d'indemnité, même s'il refuse de conclure un nouveau contrat (Cass. Com. 21 juin 2017).

➤ **Location-gérance : retour à la case départ**

- Le propriétaire d'un fonds de commerce dispensé judiciairement d'exploiter son fonds donné en location-gérance doit obtenir une nouvelle dispense pour tout nouveau contrat de location-gérance (Cass. Com. 13 septembre 2017).

➤ **Changement d'affectation de locaux : attention au hors-jeu !**

- A peine de nullité, le changement d'affectation de locaux à usage mixte (habitation et professionnel) en usage exclusivement professionnel est subordonné à l'autorisation du maire*, quelle que soit l'importance respective des surfaces utilisées (Cass. Civ. 3^{ème} 22 juin 2017).

➤ **Interdépendance contractuelle : échec et mat**

- Lorsque des contrats sont indivisibles, la résiliation de l'un d'eux entraîne la caducité des autres. Si la résiliation est fautive, l'auteur de cette rupture peut engager sa responsabilité (Cass. Com. 12 juillet 2017).

* Pour les communes des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, et celles de plus de 200.000 habitants, ou à l'autorisation du Préfet pour Paris