professions libérales actualité

mars
2013
N° 1

SOMMAIRE

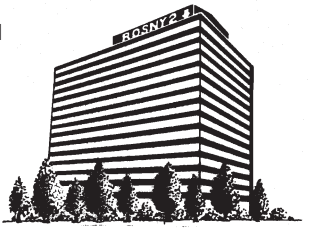
En bref
pages 2 à 4

Juridique
pages 5 et 6
• Actualité du droit des affaires

Social
pages 7 et 8
• Égalité femmes-hommes - Nouvelles obligations
pages 9 et 10
• L'obligation de désigner un responsable sécurité
Une nouvelle obligation depuis le 1er juillet 2012

Fiscalité
page 11
• TVA immobilière
• Succession - Présomption de propriété - Article 751 du CGI
page 12
• Enregistrement
page 13
• Plus-value de cession de locaux à usage de bureaux ou à usage commercial destinés à être transformés en local d'habitation
page 14
• Cotisation foncière des entreprises
Déclaration de création ou de changement d'exploitant
• Taxes forfaitaires sur les cessions de terrains nus devenus constructibles
• BIC - Location ou sous-location d'une partie de l'habitation principale
page 15
• Cession d'un droit de surélévation
Plus-values - Exonération
• Taxe d'apprentissage - Apprentis - Exonération

Repères
page 16
• Principales charges sociales sur salaires au 01/01/2013



APL. 93
Association Agréée
Paris Ile-de-France
pour les professions libérales
tour bureaux de Rosny 2
Avenue du Général de Gaulle
93118 Rosny Cédex
Tél. : 01 48 12 67 52 - Fax : 01 48 54 36 02

En bref

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi : nouvelles obligations auprès de l'URSSAF

Les paramètres de calcul du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) sont basés sur des données qui transitent via les services paye.
Les obligations mises à la charge des entreprises sont précisées par l'administration fiscale dans ses premiers commentaires sur le dispositif. (bofip.impots.gouv.fr/bofip/8436-PGP).

L'employeur qui veut bénéficier du CICE, doit porter sur les déclarations BRC et DUCS le montant global de l'assiette du crédit d'impôt. Un code type de personnel spécifique a été créé pour déclarer les rémunérations éligibles. En date du 30/01/2013, l'URSSAF a précisé sur son site internet que l'employeur devait :
→ utiliser le code type de personnel (CTP) 400 ;
→ porter au regard de ce CTP, le montant de la masse salariale éligible au crédit d'impôt ;
→ mentionner obligatoirement l'effectif concerné ;
→ taux à 0 % (il n'y a pas lieu de mentionner sur le BRC URSSAF le taux du crédit d'impôt).
Ce code CTP 400 est disponible à partir de l'échéance du 5 février 2013 pour la déclaration des salaires de janvier 2013, étant précisé que des régularisations seront possibles sur les bordereaux suivants.

L'employeur qui veut bénéficier du crédit devra indiquer dans la DADS les éléments de calcul du crédit d'impôt. Cette information sera précisée dans le futur cahier technique relatif à la DADS validité 2013.
Les URSSAF sont habilitées à vérifier, dans le cadre de leurs contrôles, les données relatives aux rémunérations donnant lieu au crédit d'impôt, et figurant dans les déclarations de cotisations sociales : déclarations périodiques et DADS.
Elles devront transmettre le résultat de leurs vérifications à l'administration fiscale.

Bureaux et commerces : restrictions des éclairages

L'arrêté du 25 janvier 2013 (JO du 30 janvier) dispose qu'à compter du 1er juillet 2013, les éclairages des vitrines, bureaux, commerces et façades seront restreints pour réduire la pollution lumineuse et le gaspillage énergétique.

Il est ainsi prévu l'extinction des éclairages intérieurs des bureaux 1 heure après la fin de l'occupation de ces locaux, l'illumination des façades uniquement entre le coucher du soleil et 1 heure du matin, l'éclairage des vitrines seulement à partir de 7 heures du matin ou 1 heure avant le début de l'activité si celle-ci débute plus tôt. Ces vitrines devront être éteintes à 1 heure du matin ou 1 heure après la fin d'occupation du magasin si celle-ci intervient plus tardivement.
Le non-respect de ces limitations exposera le contrevenant sà une amende administrative qui pourra atteindre 750 €.

Pour les vitrines et des façades, des dérogations pourront être accordées par le préfet les veilles de jours fériés chômés, durant les illuminations de Noël ou lors d'événements locaux, ainsi que dans les zones touristiques exceptionnelles.

Protection des données personnelles des salariés

Dans un communiqué du 28 janvier 2013, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) apporte des précisions sur les bonnes pratiques à retenir en matière de protection des données personnelles des salariés.
Elle diffuse une charte des bonnes pratiques à adopter en matière de protection des données personnelles au travail, sous la forme de cinq fiches pratiques thématiques destinées à accompagner les salariés et les employeurs dans leur gestion de ces données en matière de :
→ recrutement et gestion du personnel ;
→ utilisation des outils informatiques au travail ;
→ accès aux locaux et contrôle des horaires ;
→ vidéosurveillance sur les lieux de travail ;

→ géo-localisation des véhicules des salariés.
Sont précisées les informations qui peuvent être recueillies par les employeurs et recruteurs aux moyens d'outils informatiques, les modalités de mise en œuvre de dispositifs de contrôle de l'activité des salariés, les conditions d'accès aux données collectées et leur durée de conservation ainsi que les formalités à accomplir auprès de la CNIL.

Montant de la garantie financière minimale des ETT pour 2013

Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires.
Cette garantie est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé chaque année par décret. Pour l'année 2013, ce montant minimum vient d'être fixé par le décret n° 2012-1439 du 21 décembre 2012 à 116910 € au lieu de 114 506 € en 2012.

Taxe sur les salaires : modification des obligations de paiement

Les employeurs acquittent, en principe, la taxe sur les salaires selon une périodicité mensuelle, trimestrielle ou annuelle. Cette périodicité est déterminée pour l'année entière, en fonction du montant de la taxe sur les salaires due au titre de l'année précédente. **Pour alléger les formalités des entreprises, le montant des seuils déterminant les obligations de paiement est relevé par le décret n° 2012-1464 du 26 décembre 2012. Cette disposition est applicable pour la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2013.**

Les échéances de versement de la taxe sont modifiées. Ainsi, lorsque le montant total de la taxe sur les salaires acquittée l'année précédente :
→ sera inférieur à 4 000 € au lieu, comme auparavant, de 1 000 €, les employeurs verseront les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées au titre de l'année précédente dans les 15 premiers jours de l'année suivante ;
→ sera compris entre 4 000 € et 10 000 € au lieu de respectivement 1 000 € et 4 000 €, les employeurs verseront les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées pendant un trimestre déterminé dans les 15 premiers jours du trimestre suivant ;
→ sera supérieur à 10 000 € au lieu de 4 000 €, les employeurs verseront les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées pendant un mois déterminé dans les 15 premiers jours du mois suivant.
En principe, la périodicité de versement de la taxe est fixée pour l'année entière en fonction du montant de taxe due au titre de l'année précédente. Toutefois, une exception s'appliquait s'agissant du régime annuel ou trimestriel. Lorsque les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées depuis le 1er janvier de l'année en cours étaient supérieures à 10 000 €, les employeurs devaient verser la totalité de ces sommes le cas échéant, sous déduction des versements déjà effectués, dans les 15 premiers jours du mois suivant le dépassement de ce seuil. Le versement des échéances restantes s'effectuait ensuite mensuellement.
Cette exception est supprimée. Les employeurs devront simplement souscrire au plus tard le 15 janvier de l'année suivant celle du paiement des rémunérations la "déclaration annuelle de liquidation et de régularisation" permettant la régularisation du paiement de la taxe sur les salaires.

Révision des valeurs locatives des locaux professionnels

Dans un communiqué du 29 novembre 2012, l'administration fiscale a annoncé que, à compter du mois de février 2013, la révision des valeurs locatives des locaux professionnels sera généralisée à l'ensemble du territoire métropolitain et dans les DOM. Elle a précisé que les propriétaires de locaux professionnels vont recevoir des déclarations n° 6660-REV à compter de mi-février 2013. Ces propriétaires auront accès à un service de télé-déclaration dès le 12 février 2013 qui sera disponible 24h sur 24. Un accusé de dépôt sera délivré en ligne, qui attestera du dépôt en cas

de contestation. La déclaration déposée pourra être conservée au format pdf ou imprimée.
Par ailleurs, pour les propriétaires de plus de 20 locaux, une procédure de dépôt par échange de fichiers sera proposée. Elle permettra d'effectuer le dépôt des déclarations de manière globale pour l'ensemble des locaux.

Les dates limites de dépôt des déclarations sont fixées :
→ pour les déclarations papier, au 8 avril 2013 ;
→ pour les télé-déclarations, au 22 avril 2013 pour les propriétaires de 1 à 10 locaux et au- 29 avril 2013 pour les propriétaires de 11 à 100 locaux ;
→ 6 mai 2013 pour les propriétaires de plus de 100 locaux.

Pour les dépôts de déclaration sous forme papier, l'enveloppe réponse jointe à la déclaration devra être utilisée.
Les propriétaires de locaux professionnels pourront remplir la déclaration en s'aidant d'une notice ou des informations complémentaires qui seront disponibles sur le site impots.gouv.fr, dans l'espace "Révision des valeurs locatives".
Les données chiffrées : montants de loyers, surfaces… ne devront pas comporter de virgules. La situation du local devra être appréciée au 1er janvier 2013 : l'occupation du local et ses caractéristiques devront être indiquées en fonction de sa situation à cette date.

Taux de cotisation du régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales

Le décret n° 2012-1323 du 28 novembre 2012 relève les taux de cotisation du régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales, à compter de l'année 2013, afin de garantir sa pérennité financière.
Le régime appellera, en 2013, un taux de cotisation de 9,75 % pour les revenus n'excédant pas 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale et de 1,81 % pour les revenus compris entre ce seuil et cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ces taux seront portés respectivement à 10,1 % et 1,87 % à compter de l'année 2014. Le texte entre en vigueur le 1er janvier 2013.

Plus-values des petites entreprises : exonérations possibles

Les plus-values professionnelles réalisées par les entreprises relevant de l'IR dans le cadre d'une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole exercée à titre professionnel peuvent bénéficier d'une exonération totale ou partielle de cet impôt en fonction du montant de leurs recettes en application de l'article 151 septies du code général des impôts.
L'Administration vient de préciser le champ d'application de cette exonération en indiquant dans sa base documentaire BOFiP-Impôts (BOI-BIC-PVMV-40-10-10-10, § 295, 21 novembre 2012) que la plus-value de cession des droits ou parts détenus dans les sociétés ou groupements qui regroupent des moyens d'exploitation sans exercice de l'activité professionnelle - telles les sociétés civiles de moyens (SCM) et les groupements d'intérêt économique (GIE) - peut bénéficier du régime d'exonération prévu à l'article 151 septies du CGI si ces droits ou parts constituent un élément de l'actif professionnel du cédant, même si l'associé ou le membre n'exerce pas, à proprement parler, son activité dans la structure de moyens dont les parts sont cédées.

Carte bleue européenne : nouveau salaire moyen annuel de référence

Les ressortissants étrangers hautement qualifiés peuvent bénéficier d'une autorisation de travail portant la mention "carte bleue européenne" prévue par la loi 2011-672 du 16 juin 2011.
Pour cela, ils doivent :
→ être titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins un an visé par l'autorité administrative ;
→ avoir un diplôme d'État sanctionnant au moins 3 années d'études supérieures ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable ;
→ et justifier d'une rémunération annuelle brute minimale au moins égale à une fois et demie le salaire moyen annuel de référence fixé par arrêté.
L'arrêté du 17 octobre 2012, JO 30 novembre vient de fixer le nouveau salaire brut moyen annuel de référence à 35 168 € au lieu de 34 296 €. Le ressortissant étranger devra donc désormais justifier d'une rémunération annuelle brute au moins égale à 52 752 €.

Juridique

Actualité en droit des affaires

DÉPÔT DES DOCUMENTS COMPTABLES AU GREFFE : LES NOUVEAUTÉS

La loi du 22 mars 2012, dite "loi Warsmann II", a introduit dans le code de commerce une disposition permettant aux commissaires aux comptes d'adresser directement au greffe du tribunal, pour le compte des sociétés commerciales dans lesquelles ils interviennent et dans les délais qui s'imposent, les rapports devant faire l'objet d'un dépôt et les documents qui y sont joints, ainsi que la copie des documents afférents à leur acceptation de mission ou à leur démission. Cette faculté de transmission est décidée par l'assemblée générale ordinaire de la société ou la collectivité des associés; il peut être mis un terme à cette autorisation selon les mêmes formes *(art. L. 823-8-1 du Code de commerce)*.

À la suite d'une demande de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) adressée à la Chancellerie, celle-ci lui a précisé, par lettre (16 oct. 2012, Direction des affaires civiles et du Sceau), que l'article L. 823-8-1 ne vise que les rapports et documents (attestations, certifications, réserves, refus de certifier, copie de courriers de démission ou de non candidature au renouvellement des fonctions) établis par le commissaire aux comptes. L'assemblée des associés ne peut donc pas étendre la modalité de ce dépôt aux autres documents qui doivent être déposés.

En outre, en se fondant sur les travaux parlementaires ayant précédé cette mesure, la commission juridique de la CNCC précise que le commissaire aux comptes peut refuser cette mission de dépôt au greffe sans engager sa responsabilité civile professionnelle : en effet, le texte ne l'oblige pas à l'accepter. Mais, l'acceptation par le commissaire aux comptes engendre à sa charge une obligation de résultat à l'égard de la société *(Bull. CNCC, n° 168, déc. 2012, p. 670 et 716)*. De sorte qu'en l'absence ou de retard du dépôt des documents sa responsabilité pourrait être mise en cause.

Rappelons, toujours en matière de comptes qu'une possibilité est accordée au président du tribunal d'enjoindre de sa propre initiative leur dépôt au greffe sous astreinte. Si cette injonction n'est pas suivie d'effet dans un délai d'un mois, le président du tribunal peut également rechercher des informations auprès de certaines personnes. Une QPC (Question prioritaire de constitutionalité) a été transmise à la Cour de cassation pour mettre en cause cette mesure. La Cour de cassation a refusé de transmettre cette QPC en estimant que cette disposition s'inscrit dans la volonté de favoriser la prévention de la défaillance. Le non dépôt des comptes fait en effet souvent présumer l'existence de difficulté, même s'il peut être justifié par d'autres raisons. Dès lors, la question posée ne sera pas transmise au Conseil constitutionnel, au motif qu'elle ne présente par de caractère sérieux au regard des exigences qui s'attachent à la disposition et aux principes de valeur constitutionnelle invoqués.

VERS UN CONTRÔLE DES DÉLAIS DE PAIEMENT

Pour l'année 2013, une mission prioritaire a été confiée aux agents de la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes : le renforcement des contrôles du bon respect des délais de paiement légaux par les agents économiques. Le Gouver-

nement considère que le dispositif de sanction des infractions aux règles encadrant les délais de paiement est insatisfaisant. Une sanction administrative financière est ainsi prévue. Cette proposition législative a fait l'objet d'une consultation avec l'ensemble des organisations professionnelles fin 2012 et début 2013. À la suite de celle-ci, un dispositif sera intégré dans le projet de loi sur la consommation au printemps prochain. Il permettra, après constat, par procès-verbal des agents habilités de la DGCCRF, d'un manquement aux règles relatives aux délais de paiement, de prononcer une amende administrative, dont le montant maximum sera par infraction de 75 000 € pour une personne physique et de 375 000 € pour une personne morale.

Rappelons qu'actuellement, la fixation irrégulière des délais de paiement, en infraction aux dispositions de l'article L. 441-3 du code de commerce, est déjà passible d'une amende maximale de 75 000 €, pouvant être portée à 50 % de la somme facturée ou de celle qui aurait dû être facturée *(C. com., art. L. 441-4)*.

La sanction reposera sur une procédure contradictoire de contestation du manquement et de l'amende et sur une procédure de recouvrement de l'amende par les comptables publics. En outre, une harmonisation de la publication des informations relatives aux délais de paiement pour application effective aux comptes 2013 sera mise en œuvre. En effet, actuellement, les sociétés dont les comptes sont certifiés par les commissaires aux comptes sont tenues de publier des informations relatives à leurs délais de paiement : l'absence de standard de publication limite la possibilité d'une compréhension et d'un contrôle homogènes des retards constatés. Le Gouvernement a donc l'intention de saisir la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes afin de lui faire des propositions pour harmoniser la publication ces informations. Enfin, une législation spécifique sera organisée pour le secteur du bâtiment.

UNE LIQUIDATION TOTALE NON AUTORISÉE N'EST PAS FORCÉMENT UNE PRATIQUE COMMERCIALE DÉLOYALE

Intéressante décision que celle rendue par la Cour de Justice européenne qui remet en cause certains acquis du droit français en matière commerciale : un commerçant annonce dans la presse la liquidation totale de son magasin et indique, sur sa devanture, qu'il offre "jusqu'à 90 % de soldes" sur son stock appelé à disparaître. Le juge français étant saisi, il ordonne la cessation de cette liquidation au motif que le commerçant n'avait pas demandé d'autorisation administrative préalable à son annonce de vente-liquidation.

La Cour de Justice Européenne est, à son tour, saisie. Elle estime que l'emploi des termes "Liquidation totale" ! "Tout doit partir" ! pour annoncer une vente-liquidation ne préjuge pas d'une pratique commerciale déloyale de la part de l'annonceur, et ne doit pas être interdite pour défaut d'obtention d'une autorisation administrative préalable.

Pour la Cour, cette pratique ne relève pas de la liste des pratiques commerciales réputées déloyales établie à l'annexe I de la directive 2005/29/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2005. Une juridiction nationale ne peut donc ordonner la cessation de cette pratique du seul fait de son défaut d'autorisation préalable par l'administration.

La Cour précise que le juge national aurait dû procéder à une appréciation concrète du caractère déloyal ou non de la pratique au regard des dispositions de la directive évoquée. Or, cet examen ne peut avoir lieu postérieurement à l'interdiction prévue pour défaut d'obtention de l'autorisation administrative. Le juge européen estimant que cela priverait de tout sens économique la pratique du professionnel, contraint à une longue attente avant de pouvoir annoncer sa vente-liquidation (*CJCE 17 Janvier 2013, aff. C-206/11, Köck*).

Social

Égalité femmes-hommes NOUVELLES OBLIGATIONS

Le ministère du travail rappelle dans une circulaire du 18/1/2013 que le gouvernement s'est fixé l'objectif prioritaire d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qu'un site internet "http://www.ega-pro.fr/" met à disposition des entreprises un outil méthodologique pour remplir leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Cette circulaire revient sur les dispositions adoptées par la loi du 26 octobre 2012 et le décret du 18 décembre 2012, qui s'appliqueront aux prochains accords ou plans d'action. Sont présentées dans cet article les conséquences des modifications législatives et réglementaires apportées dans ce domaine au cours de ces derniers mois.

LE CONTENU DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

Les domaines d'action à prévoir - À compter du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés. L'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit que celles qui ne le sont pas risquent une pénalité financière d'au plus 1 % de la masse salariale La loi portant création des emplois d'avenir n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 suivie d'u décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 a renforcé certaines des obligations imposées aux entreprises concernant les accords collectifs ou les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le nombre minimal de domaines d'action sur lesquels les entreprises et partenaires sociaux choisiront d'agir plus particulièrement a été augmenté, et le domaine relatif à la rémunération a été rendu obligatoire.
Désormais, les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression pour l'année à venir portant sur au moins :
→ 3 (au lieu de 2) des 8 domaines d'action définis par le code du travail (embauche, formation, promotion professionnelle, rémunération…) pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
→ 4 (au lieu de 3) des 8 domaines d'action définis par le code du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Date d'entrée en vigueur - La circulaire stipule que ces nouvelles obligations ne valent pas pour les accords collectifs ou les plans d'action en cours au 19 décembre 2012, date de publication du décret. Ces dispositions s'appliqueront lors du renouvellement de l'accord soit trois ans au plus tard après sa conclusion ou du plan soit un an après sa mise en place. Une entreprise qui a déjà conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle peut, à tout moment, ouvrir de nouvelles négociations pour intégrer ces nouveaux domaines.

MISE EN OEUVRE D'UN PLAN D'ACTION

Une entreprise de 300 salariés et plus ne peut mettre unilatéralement en oeuvre un plan d'ac-

tion que si la négociation d'un accord collectif s'est soldée par un échec.
L'entreprise doit prouver qu'elle a tenté de négocier un accord collectif en produisant un procès-verbal de désaccord. Ce procès-verbal doit être déposé en même temps que le plan. À défaut, la circulaire précise que le plan n'est pas recevable. **Cette obligation est entrée en vigueur le 1er janvier 2013 et s'applique donc aux plans déposés à partir de cette date.**
La circulaire dispose que les entreprises de 300 salariés et plus n'ayant pas d'accord collectif car elles n'ont pas de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné en qualité de délégué syndical doivent produire un procès-verbal de carence de candidature au premier tour des élections professionnelles attestant de l'impossibilité d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle.

DÉPÔT DES ACCORDS OU DES PLANS D'ACTION

Les accords, de même que les plans d'action depuis le 1er janvier 2013, doivent être déposés auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus, en deux exemplaires :
→ une version sur support papier signée des deux parties ;
→ et une version sur support électronique.
La partie la plus diligente remet un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.
Si le plan d'action n'est pas déposé, l'employeur s'expose à la mise en oeuvre de la pénalité financière d'au plus 1 % de la masse salariale. La circulaire précise que l'obligation de dépôt des plans d'action concerne les plans déposés depuis le 19 décembre 2012, date de publication du décret 2012-1408 du 18 décembre 2012, mais aussi ceux qui étaient en cours à cette même date.

LIEN ENTRE L'ACCORD OU LE PLAN ET LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

La circulaire rappelle le lien entre le rapport de situation comparée (RSC) et l'accord collectif ou le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise .
Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inséré dans celui sur la situation économique. Le rapport annuel intègre un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle.
Concrètement, lorsqu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique de l'année suivante.
Le plan d'action de l'employeur doit être cohérent avec les objectifs et les mesures qui constituent le plan d'action défini dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique. Il ne doit pas, pour autant, être confondu avec lui. **Un rapport de situation comparée n'exonère pas de la pénalité financière.**
L'entreprise d'au moins 50 salariés qui n'est couverte par aucun accord collectif ou plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut pas s'exonérer de la pénalité financière en produisant un rapport de situation comparée ou un rapport unique.

Social

L'obligation de désigner un responsable sécurité une nouvelle obligation depuis le 1er juillet 2012

Aux termes des articles L.4111-1 et L.4644-1 du code du travail, l'employeur doit désigner un responsable de la sécurité pour gérer les activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise, quelle que soit la taille de celle-ci, depuis le 1er juillet 2012.

Pour remplir cette obligation, l'employeur dispose de deux alternatives :

→ soit désigner un salarié de l'entreprise;

→ soit recourir à un intervenant externe s'il ne dispose pas de ressources internes suffisantes.

LES MISSIONS DU RESPONSABLE SÉCURITÉ

Le responsable sécurité doit s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise : il peut rédiger des fiches pédagogiques, évaluer des facteurs de pénibilité, inciter au port des équipements de protection individuelle lorsque ceux-ci sont rendus nécessaires par l'activité, mais toujours en lien avec le Comite d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce salarié peut demander de suivre une formation en matière de santé et de sécurité au travail financée par l'employeur. Cette formation est identique à celle reçue par les membres du CHSCT.

LA DÉSIGNATION D'UN SALARIÉ DE L'ENTREPRISE

La loi nous indique que le salarié désigné devra être "compétent" sans préciser le contenu de cet adjectif.

Le bon sens imposerait que cette compétence soit en relation avec une expérience ou des connaissances, ou bien encore une aptitude en matière de santé et de sécurité au travail. Lorsque la taille de l'entreprise le permet, l'employeur doit consulter le CHSCT ou à défaut, les délégués du personnel, avant de désigner un responsable sécurité. En accord avec le secrétaire de comité, il peut notamment inscrire cette question à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CHSCT ou bien, en organiser une spécifique.

Il doit ensuite transmettre l'ordre du jour au comité 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Le jour de cette réunion, le CHSCT donne un avis favorable ou pas à la désignation du salarié pressenti. Il s'agit d'un vote à la majorité sans que l'employeur ne participe au vote.

En dernier lieu, l'employeur désigne le responsable sécurité sans pour autant être lié par l'avis du CHSCT. Même si le choix final revient à l'employeur, il est recommandé que celui-ci demande l'assentiment du salarié pour deux raisons :

→ si une personne est volontaire, elle aura tendance à être plus efficace ;

→ si le salarié exerce de nouvelles missions, sans aucun rapport avec ses fonctions précédentes, cela a pour effet de modifier son contrat de travail et l'accord écrit du salarié est demandé.

LE RECOURS À UN INTERVENANT EXTERNE

Lorsque l'employeur ne peut pas puiser ses ressources internes pour confier la mission de responsable sécurité à un salarié en raison d'un effectif réduit, ou s'il ne possède pas de salarié ayant la compétence requise et après avoir recueilli l'avis du CHSCT ou des délégués du personnel, il peut faire appel à l'un des intervenants externes suivants :

→ intervenant en prévention des risques du service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ;

→ intervenant en prévention enregistré auprès du DIRECCTE. Dans ce cas, il devra conclure avec cet intervenant une convention dont le contenu est défini à l'article R.4644-2 du code du travail. Cet intervenant aura accès aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité obligatoires dans l'entreprise et non nominatifs. Il est tenu à une obligation de confidentialité et doit respecter notamment les secrets de fabrication ;

→ intervenant faisant partie des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L.422-5 du code de la sécurité sociale ;

→ intervenant appartenant à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ;

→ intervenant de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Dans tous les cas, lorsque l'employeur a recours à l'un de ces intervenants, il doit informer son service de santé au travail (SST) de cette intervention, ainsi que des résultats des études effectuées dans ce cadre.

À ce jour, les textes imposant la mise en place d'un responsable sécurité ne précisent pas quelles seraient les sanctions en cas de non respect de l'obligation. Toutefois, l'employeur doit rester très vigilant quant au respect de cette nomination, car il a une obligation de sécurité envers les salariés.

Fiscalité

TVA IMMOBILIÈRE

La loi de finances rectificative pour 2012 a abrogé la partie de l'article 257 du CGI qui prévoyait la soumission à la TVA des livraisons d'immeubles achevés depuis moins de cinq ans réalisées, hors d'une activité économique, par toute personne, dès lors assujettie à la TVA à ce titre, lorsque le cédant avait au préalable acquis l'immeuble cédé comme immeuble à construire.

Toutefois, pour ne pas remettre en cause l'équilibre économique des opérations en cours à la date d'entrée en vigueur de cette loi, des mesures transitoires sont prévues. Il est admis que les cessions qui interviennent postérieurement au 31 décembre 2012 mais qui avaient fait l'objet d'une promesse de vente avant cette date demeurent soumises à la TVA et, corrélativement, aux droits de mutation.

SUCCESSION PRÉSOMPTION DE PROPRIÉTÉ ARTICLE 751 DU CGI

Attendu, selon l'article 751 du CGI, dans sa rédaction applicable au litige, qu'est réputé, jusqu'à preuve contraire, faire partie de la succession de l'usufruitier tout bien meuble ou immeuble appartenant pour l'usufruit au défunt et pour la nue-propriété à l'un de ses présomptifs héritiers ou descendants d'eux, à moins qu'il y ait eu donation régulière et que cette donation, si elle n'est pas constatée dans un contrat de mariage, ait été consentie plus de trois mois avant le décès ; qu'il s'ensuit que, lorsque la donation a été consentie moins de trois mois avant le décès, il incombe aux héritiers de rapporter la preuve de la sincérité de la donation ; qu'ayant relevé que M. X... produisait une attestation établie par le médecin traitant de sa mère d'où il résultait qu'elle était en bonne santé début octobre 2002, ainsi que deux autres rédigées par des personnes l'ayant rencontrée peu de temps avant son décès qui confirmaient cet état et témoignaient du caractère soudain et surprenant de celui-ci, et que la donation s'inscrivait dans la continuité d'une précédente donation consentie en 1998, en des termes identiques, en faveur des mêmes bénéficiaires, la cour d'appel, qui a souverainement estimé que ces éléments suffisaient à démontrer la sincérité de la donation litigieuse, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé. **Cour de cassation chambre commerciale, Audience publique du mardi 17 janvier 2012, N° de pourvoi: 10-27185.**

Enregistrement

REDEVABLES DES DROITS

Le CGI distingue :

→ les personnes qui sont légalement tenues au paiement des droits (c'est-à-dire celles contre lesquelles le Trésor peut agir en recouvrement). À ceux-là s'ajoutent les officiers ministériels qui ont l'obligation de faire l'avance. En outre un large mécanisme de solidarité entre les parties a été mis en œuvre ;

→ les personnes qui doivent contribuer au paiement (c'est-à-dire la quotité pour laquelle chacun des intéressés doit rester définitivement débiteur de l'impôt).

NOTA - Le CGI impose aux avoués, avocats, huissiers, notaires … de faire apparaître sur leurs états de frais, le montant des droits de toute nature payés au Trésor, distinctement, dans une colonne spéciale et pour chaque débours.

L'OBLIGATION AU PAIEMENT DES DROITS SUR LES ACTES

✔ Pour les actes sous seing privé, toutes les parties à l'acte sont solidairement responsables du paiement des droits. L'acte n'est d'ailleurs enregistré que si la totalité des droits dus sont acquittés (à charge ensuite de les répartir entre eux s'il y a lieu). Ainsi, les agents des finances publiques peuvent notifier un redressement à l'un quelconque des débiteurs solidaires de la dette fiscale, chacun d'eux pouvant opposer à l'administration, outre les exceptions qui lui sont personnelles, toutes celles qui résultent de la nature de l'obligation ainsi que celles qui sont communes à tous les débiteurs.

✔ Pour les actes notariés, il appartient au notaire de verser les droits réclamés par le conservateur ou par le comptable de la DGFiP en charge de l'enregistrement (sauf la TVA due à raison de la cession de certains immeubles ou droits sociaux). Le notaire n'est plus redevable ensuite, par exemple si un complément de droits ou un rappel est réclamé sur l'acte antérieurement enregistré.

✔ Pour les actes administratifs, les droits doivent être acquittés par les comptables de la DGFiP assignataires, pour les actes passés en la forme administrative.

✔ Pour les mutations par décès, Les droits de mutation par décès sont payés par les héritiers, donataires ou légataires. Les cohéritiers sont solidaires, sauf s'ils peuvent bénéficier d'une exonération. Les cohéritiers étant solidaires, la proposition de rectification notifiée à l'un d'eux vaut à l'égard des autres.

NOTA - On rappelle que lorsque les droits d'enregistrement sur une donation sont pris en charge par le donateur, il n'y a pas lieu d'ajouter cat avantage à la valeur des biens donnés.

LA CONTRIBUTION AU PAIEMENT

Les débiteurs définitifs des droits sont :

✔ le nouveau possesseur (acquéreur, locataire) en cas de mutation constatée par un acte civil ou judiciaire ;

✔ la partie à qui l'acte profite dans les autres cas.

NOTA - Il est possible aux parties à un acte de déterminer librement entre eux qui sera le débiteur final des droits. Possibilité de recours :

✔ si la personne qui a versé l'impôt n'en est pas le débiteur définitif, elle peut donc exiger de ce dernier le remboursement des droits ;

✔ les officiers publics qui ont fait l'avance des droits dus sur les actes de leur ministère ont une action solidaire contre toutes les parties à ces actes.

Fiscalité

Plus-values de cession de locaux à usage de bureaux ou à usage commercial destinés à être transformés en local d'habitation

La loi de Finances pour 2011 a institué, à l'article 210 F du CGI un régime d'imposition au taux réduit d'impôt sur les sociétés de 19 % des plus-values nettes réalisées par une personne morale soumise à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun lors de la cession de locaux à usage de bureau ou à usage commercial. Ces dispositions s'appliquent aux plus-values réalisées à l'occasion d'opérations de cession à titre onéreux de locaux à usage de bureaux ou à usage commercial.

Les opérations de cession s'entendent des opérations entraînant la sortie de l'immeuble à usage de bureaux ou à usage commercial de l'actif de la personne morale cédante et opérant transfert de propriété au profit des cessionnaires. En pratique, les opérations concernées sont essentiellement les ventes et les apports.

Le bénéfice de ce régime est soumis à des conditions liées aux cédants et cessionnaires puisque :

→ le cédant doit être une personne morale soumise à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun. Seules les personnes morales soumises en leur nom à l'impôt sur les sociétés, dans les conditions de droit commun, de plein droit ou sur option, aux différents taux prévus par le CGI peuvent bénéficier des dispositions ;

→ le cessionnaire doit être soit une personne morale soumise à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun, soit une société immobilière spécialisée, soit un organisme ou une société ou une association en charge du logement social. l'article 210 F du CGI.

Les dispositions de l'article 210 F du CGI s'appliquent aux plus-values de cessions de locaux réalisées au profit de trois catégories de cessionnaires : les personnes morales soumises à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun, certaines sociétés immobilières spécialisées ainsi que les organismes en charge du logement social. Le bénéfice de ce régime est aussi subordonné à la condition que le cessionnaire s'engage à transformer les locaux acquis en locaux destinés à l'habitation dans un délai de trois ans à compter de la date de clôture de l'exercice au cours duquel l'acquisition est intervenue.

Le non-respect de cet engagement par le cessionnaire entraîne l'application de l'amende égale à 25 % de la valeur de cession du local. L'amende n'est applicable ni en cas de fusion sous réserve du respect de certaines conditions, ni en raison de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de la société cessionnaire ou absorbante.

Ces dispositions s'appliquent aux cessions à titre onéreux réalisées entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2014.

Fiscalité

Cotisation foncière des entreprises
Déclaration de création ou de changement d'exploitant

Pour les établissements créés ou ayant fait l'objet d'un changement d'exploitant au cours d'une année N, une déclaration **1447-C-SD** doit être déposée au plus tard avant le 1er janvier suivant l'année de création ou du changement d'exploitant, c'est-à-dire le 31 décembre de l'année de création N, conformément aux dispositions de l'article 1477 du CGI.
Ainsi, pour les établissements créés ou repris en N, la déclaration **1447-C-SD** doit être déposée au plus tard le 31 décembre N. Lorsque le redevable concerné peut prétendre à un dispositif d'exonération, d'abattement ou de réduction facultatif de cotisation foncière des entreprises (CFE) dès la première année suivant la création de l'établissement, il doit en faire la demande dans la déclaration **1447-C-SD** et non dans la déclaration **1447-M-SD**.

Taxes forfaitaires sur les cessions de terrains nus devenus constructibles

L'assiette des taxes sur les cessions de terrains nus devenus constructibles, est par principe égale à la plus-value réalisée, déterminée par différence entre le prix de cession du terrain et le prix d'acquisition stipulé dans les actes, actualisé en fonction du dernier indice des prix à la consommation hors tabac publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques.
Afin de simplifier le calcul du prix d'acquisition actualisé pour la détermination de l'assiette de ces taxes, il est admis, à titre de règle pratique, que les contribuables utilisent, pour les cessions soumises à ces taxes réalisées depuis l'année 2012, des coefficients d'érosion monétaire. Les coefficients d'érosion monétaire actualisés, applicables pour les cessions intervenant en 2013, sont disponibles au BOI-ANNX-000097.

BIC – Location ou sous-location d'une partie de l'habitation principale

L'article 35 bis du CGI prévoit que sont exonérées de l'impôt sur le revenu les personnes qui louent ou sous-louent une partie de leur habitation principale pour les produits de la location lorsque les pièces louées constituent pour le locataire ou le sous-locataire en meublé sa résidence principale et que le prix de location est fixé dans des limites raisonnables.
Pour apprécier si le prix de location est raisonnable, l'administration publie deux plafonds selon les régions, réévalués chaque année, en deçà desquels le loyer est réputé raisonnable. Pour 2013, ces plafonds de loyer annuel par mètre carré de surface habitable, charges non comprises, sont fixés à 181 € en Ile-de-France et 132 € dans les autres régions.

Fiscalité

Cession d'un droit de surélévation
PLUS-VALUES – EXONÉRATION

La loi de finances rectificative pour 2011, prévoit un régime d'exonération des plus-values de cession d'un droit de surélévation réalisées au plus tard le 31 décembre 2014 en vue de la réalisation de locaux destinés à l'habitation :

→ d'une part, par les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés (Art. 238 octies A.du CGI) ;

→ d'autre part, par les personnes privées dans le cadre de la gestion de leur patrimoine non professionnel (Art. 150 U du CGI).

Le bénéfice de ce régime est subordonné à la condition que la personne cessionnaire s'engage à achever les locaux destinés à l'habitation dans un délai de quatre ans à compter de la date de l'acquisition. Le non-respect de cet engagement par la personne cessionnaire entraîne l'application de l'amende prévue au IV de l'article 1764 du CGI (25 % de la valeur de cession du droit de surélévation).

Ces dispositions s'appliquent aux cessions à titre onéreux réalisées du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Taxe d'apprentissage
APPRENTIS – EXONÉRATION

Le 1° du 3 de l'article 224 du CGI exonère de la taxe d'apprentissage toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique (entreprise individuelle ou personne morale) qui occupent un ou plusieurs apprentis dans les conditions prévues par le 1° du 3 de l'article 224 du CGI lorsque le total des salaires versés au cours de l'année concernée n'excède pas six fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) annuel calculé sur une base de 35 heures par semaine civile, soit 101 665 € pour la taxe due au titre de l'année 2012 .

REMARQUE - Montant du SMIC horaire brut au 1er janvier 2012 : 9,22 € et au 1er juillet 2012 : 9,40 €. Soit un SMIC horaire brut moyen sur l'année de

((9,22 x 6) + (9,40 x 6)) / 12 = 9,31

et une limite d'exonération de

9,31 x 1 820 x 6 = 101 665,2 €

arrondis à 101 665 €.

Repères

Principales charges sociales sur salaires au 01/01/2013 (sous réserve de parution officielle)

Nature des cotisations	Répartition Employeur	Répartition Salarié	Total	Assiette ou plafond (par mois)
SÉCURITÉ SOCIALE				
Assurance maladie invalidité décès	12,80 %	0,75 %(1)	13,55 %	salaire total
Assurance vieillesse				
- salaire total	1,60 %	0,10 %	1,70 %	salaire total
- salaire plafonné	8,40 %	6,75 %	15,15 %	salaire total jusqu'à 3 086 €
Allocations familiales	5,40 %	———	5,40 %	salaire total
Accidents du travail	variable	———	variable	salaire total
F.N.A.L.				
Entreprises de 20 salariés et plus	0,50 %	———	0,50 %	salaire total
Entreprises de moins de 20 salariés	0,10 %	———	0,10 %	salaire total jusqu'à 3 086 €
Contribution de solidarité pour l'autonomie	0,30 %	———	0,30 %	salaire total
Versement de transport (2)	variable	———	variable	salaire total
CSG	———	7,50 %	7,50 %	98,25 % du salaire total
(dont CSG déductible)	———	(5,10 %)	(5,10 %)	
CRDS	———	0,50 %	0,50 %	98,25 % du salaire total
FORFAIT SOCIAL				
Entreprises de plus de 9 salariés uniquement	8,00 %	———	8,00 %	sur contributions patronales de prévoyances
	20,00 %	———	20,00 %	sur épargne salariale et retraite supplémentaire
CHÔMAGE (cotisations recouvrées par l'URSSAF)				
Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	6,40 %	jusqu'à 12 344 €
AGS	0,30 %	———	0,30 %	jusqu'à 12 344 €
TAXE SUR LES SALAIRES (employeur non assujetti à la TVA)(3)	4,25 %	———	4,25 %	Tranche annuelle de 0 à 7 604 €
	8,50 %	———	8,50 %	Tranche annuelle de 7 604 à 15 185 €
	13,60 %	———	13,60 %	Tranche annuelle au-delà de 15 185 €
PARTICIPATION EFFORT CONSTRUCTION (20 salariés et plus)	0,45 %	———	0,45 %	salaire total
	2,00 %	———	2,00 %	si investissements inférieur
TAXE D'APPRENTISSAGE				à la limite de 0,45 %
Toutes Entreprises	0,50 %	———	0,50 %	salaire total
Entreprises de 250 salariés et plus	0,60 %	———	0,60 %	salaire total
CONTRIBUTION ADDITIONNELLE AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE	0,18 %	———	0,18 %	salaire total
FORMATION PROFESSIONNELLE				
Entreprises de moins 10 salariés	0,55 %	———	0,55 %	salaire total
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	1,05 %	———	1,05 %	salaire total
Entreprises de 20 salariés et plus	1,60 %	———	1,60 %	salaire total
Entreprises avec CDD	1,00 %	———	1,00 %	salaire CDD
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (taux minimum)				
Salariés non-cadres				
ARRCO	4,50 %	3,00 %	7,50 %	salaire total jusqu'à 3 086 €
	12,00 %	8,00 %	20,00 %	entre 3 086 € et 9 258 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	entre 0 et 3 086 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	entre 3 086 € et 9 258 €
Salariés cadres				
ARRCO	4,50 %	3,00 %	7,50 %	jusqu'à 3 086 €
Assurance décès obligatoire	1,50 %		1,50 %	jusqu'à 3 086 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	entre 0 et 3 086 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	entre 3 086 € et 12 344 €
AGIRC	12,60 %	7,70 %	20,30 %	entre 3 086 €
APEC	0,036 %	0,024 %	0,06 %	et 12 344 €
AGIRC cadres supérieurs	répartition libre	répartition libre	20,00 %	entre 12 344 € et 24 688 €
Contribution exceptionnelle temporaire	0,22 %	0,13 %	0,35 %	jusqu'à 24 688 €

(1) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,60 %.
(2) Entreprises de plus de 9 salariés travaillant effectivement dans la région parisienne et dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.
(3) Le montant de l'abattement annuel dont bénéficient les associations régies par la loi du 1er juillet 1901 qui emploient moins de trente salariés s'établit à 6 002 €.