



LE DOSSIER

DÉCLARATIONS DE REVENUS

À la recherche d'une source d'optimisation ?

...Page 4



ACTU SOCIALE

RELATION CONTRACTUELLE

Fin du CDD : et après ?

...Page 2



ACTU PATRIMOINE

LE DROIT
À LA DÉCONNEXION
EN ENTREPRISE

...Page 6



ACTU FISCALE

CONTRÔLE FISCAL

Contrôle fiscal personnel

...Page 3



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Fin du CDD : et après ? Focus sur le congé maternité
ACTU FISCALE page 3	Contrôle fiscal personnel Contrôle fiscal de l'entreprise
LE DOSSIER pages 4 et 5	Déclarations de revenus À la recherche d'une source d'optimisation ?
ACTU JURIDIQUE page 6	Réglementation professionnelle CHR : des contrôles sanitaires publics !
ACTU JURIDIQUE page 6	Gestion de l'entreprise Le droit à la déconnexion en entreprise
PATRIMOINE page 7	Impôt de solidarité sur la fortune Une exonération... sous conditions
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Hygiène et sécurité Organiser le suivi médical des salariés
BRÈVES page 8	Assurance-emprunteur : droit de résiliation Protection du consommateur

ÉDITO

La campagne 2017 de l'impôt sur le revenu va être lancée courant avril par le Gouvernement, point de départ du rituel annuel qui impose de recenser les revenus perçus l'année précédente, de même que les différentes dépenses qui pourront venir diminuer le montant de l'impôt sur le revenu 2016 à payer en 2017.

C'est l'occasion de vous présenter dans le dossier de ce nouveau numéro un panorama des principaux crédits et réductions d'impôt dont vous pouvez bénéficier en fonction des dépenses et investissements réalisés en 2016 : si vous avez acheté un logement neuf en vue d'un investissement locatif, vous pouvez potentiellement obtenir la réduction d'impôt Pinel ; si vous avez réalisé des travaux chez vous, vous pouvez potentiellement profiter du crédit d'impôt pour la transition énergétique ; si vous avez eu recours aux services d'une aide à domicile, vous pouvez potentiellement bénéficier d'un crédit d'impôt

spécifique ; si vous avez investi dans votre entreprise, vous pouvez potentiellement obtenir la réduction d'impôt pour souscription au capital des PME (la « réduction d'impôt Madelin »), etc.

Ces différents dispositifs peuvent vous faire profiter d'un avantage fiscal parfois non négligeable. Mais, comme toujours en matière fiscale, ils sont assortis de nombreux critères et conditions dont le respect est impératif si vous ne voulez pas voir votre avantage fiscal remis en cause. C'est pourquoi, notamment à l'occasion de cette nouvelle campagne déclarative de l'impôt sur le revenu, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles et vous accompagner dans la rédaction de votre déclaration de revenus. ■



RELATION CONTRACTUELLE

Fin du CDD : et après ?

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail qui est strictement encadré, tant lors de sa conclusion qu'à son terme. Quelles sont les formalités à accomplir au terme de ce contrat ? Quelles sont les indemnités à prévoir ?

Un CDD peut arriver à son terme soit lorsque la durée pour laquelle il a été conclu est terminée (dans l'hypothèse d'un contrat à terme précis), soit lorsque la cause du contrat est éteinte (dans le cas d'un contrat à terme imprécis), soit parce que l'une des deux parties y a mis fin de manière anticipée.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas automatique

Aucune procédure particulière ne doit être suivie lorsque le CDD arrive à son terme. A contrario, si le CDD prend fin de manière anticipée (rupture d'un commun accord, rupture par l'employeur pour faute grave du salarié, inaptitude...), les procédures qui y sont liées doivent être respectées, au risque de devoir verser l'intégralité des salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme de son contrat,

en plus des indemnités de fin de contrat et de congés payés.

À l'issue d'un CDD, l'employeur doit verser une indemnité de fin de contrat, dite « prime de précarité », au salarié. Cette prime est égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat de travail. Cette indemnité peut toutefois être abaissée à 6 % si une convention, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise le prévoit et dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Sachez que l'indemnité de précarité n'est pas due dans certaines hypothèses, et notamment :

- lorsque l'entreprise propose un CDI à l'issue du CDD ;
- si le salarié refuse la transformation de son CDD en CDI, pour occuper le même poste ou un poste similaire, avec une rémunération au moins équivalente ;
- si le CDD est rompu à l'initiative du salarié, ou en cas de faute grave de ce dernier, ou encore en cas de rupture du CDD pour force majeure ;
- en cas de rupture du CDD pendant la période d'essai ;

- sauf accord plus favorable, en cas de CDD saisonnier ou de CDD d'usage ;
- en cas de CDD conclu avec un jeune pendant une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires.

Au terme du CDD, et dans le cas où le salarié n'a pas effectivement pris ses congés payés, celui-ci bénéficie également d'une indemnité de congés payés. Enfin, il ne faut pas oublier de remettre au salarié ses documents de fin de contrat (un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi, un solde de tout compte récapitulatif l'ensemble des sommes qui lui sont dues) et l'informer de la possibilité de bénéficier de la portabilité des couvertures complémentaires au titre de la prévoyance et des frais de santé. ■



L'indemnité de précarité n'est pas automatique car elle dépend des circonstances qui mettent fin au CDD. Veillez à remettre tous les documents obligatoires lors de la fin de la relation de travail.

RESSOURCES HUMAINES

Focus sur le congé maternité

Au cours de sa carrière, une salariée pourra être confrontée à une ou plusieurs grossesses. En tant qu'employeur, vous devez donc envisager la manière dont vous gérerez son absence. Durée du congé, rémunération, statut de la femme enceinte... Autant de questions que vous pouvez anticiper.



Toute salariée qui atteste, sur le plan médical, être en état de grossesse bénéficie d'un congé maternité avant (congé prénatal) et après (congé postnatal)

son accouchement dont la durée peut varier en fonction du nombre d'enfants à sa charge. Elle bénéficie, pendant cette période, d'une protection particulière.

Un congé à durée variable

Toute salariée bénéficie au cours de sa grossesse d'un congé maternité dont la durée varie selon le nombre d'enfants attendus et selon la taille de la fratrie. Il est d'une durée minimale de 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après) dans le cas d'un premier ou d'un second enfant, mais il peut atteindre une durée de 46 semaines en cas de naissances multiples.

Selon l'état de santé de la salariée, son congé prénatal (avant accouchement) peut être diminué de 3 semaines. Dans ce cas, la durée du congé postnatal (après accouchement) est augmentée d'autant. Mais il peut arriver que son état de santé nécessite un arrêt de travail supplémentaire, appelé congé pathologique. Deux semaines de repos peuvent être prescrites par un médecin dans la période qui précède l'accouchement, tandis que quatre semaines peuvent être ajoutées au congé postnatal.

Une protection particulière, relative ou absolue

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé maternité. Cette période n'est donc, en principe, pas rémunérée, mais elle est considérée comme constituant du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'avancement professionnel, de l'ancienneté, du droit à la formation, de l'intéressement, etc.

Pendant le congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. Avant le congé maternité, une salariée enceinte ne peut pas être licenciée, sauf dans 2 hypothèses : si vous justifiez d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou si vous justifiez d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Il en sera de même après le congé maternité pendant une période de 10 semaines après l'expiration du congé.

Attention ! Il convient de rappeler qu'il est interdit de prendre en compte l'état de grossesse pour refuser d'embaucher, pour rompre le contrat de travail, pour muter une salariée ou lui refuser un avancement. Cela constituerait une discrimination. ■

Par principe, toute salariée enceinte bénéficie d'un congé maternité d'au moins 16 semaines, pendant lequel elle est automatiquement protégée contre le licenciement. Cette protection est prolongée aux 10 semaines suivant l'expiration de ce congé.

CONTRÔLE FISCAL

Contrôle fiscal personnel : 1 an au maximum ?

Parmi toutes les questions qui se posent en préambule d'un contrôle fiscal personnel figure celle du temps que vous allez devoir y consacrer. Autrement dit, le vérificateur fiscal devra-t-il accomplir son contrôle dans un temps limité ? En principe, oui...

D'une manière générale, un vérificateur n'est pas tenu de respecter un délai précis pour contrôler l'impôt sur le revenu, si ce n'est qu'il ne peut rectifier votre impôt personnel qu'à la condition de le faire avant l'expiration du délai dit de « reprise » : en matière d'impôt sur le revenu, ce délai expire le 31 décembre de la 3^e année qui suit celle au titre de laquelle l'imposition est due. Par exemple, pour les revenus de l'année 2016, déclarés en 2017, ce délai de reprise expirera le 31 décembre 2019.

Mais, lorsque le vérificateur suspecte une discordance manifeste entre les revenus déclarés et les éléments du patrimoine, il peut déclencher une procédure de contrôle particulière, appelée « examen de la situation fiscale personnelle (ESFP) ». Et, dans cette hypothèse, son délai d'action est strictement encadré...

ESFP : 1 an au maximum ?

La durée d'un ESFP ne peut pas excéder un an, délai calculé de date à date : il faut retenir comme point de départ la date de réception ou de remise de l'avis de contrôle fiscal et, comme point d'arrivée, la date d'envoi de la notification de redressements qui clôture la procédure de contrôle. Mais ce n'est là qu'un principe qui connaît quelques exceptions...

La durée d'un contrôle fiscal personnel peut effectivement excéder 1 an, notamment parce qu'elle peut faire l'objet de prorogations, et ce dans plusieurs hypothèses. C'est par exemple le cas dans l'hypothèse où l'administration adresse au contribuable contrôlé une demande d'éclaircissements ou de justifications qui est restée sans réponse ou pour laquelle la réponse est insuffisante : le délai d'un an est alors prorogé des délais accordés pour apporter une réponse précise.

Ce sera également le cas lorsque l'administration est dans l'obligation de se rapprocher d'un établissement bancaire pour obtenir la communication des relevés bancaires : le délai d'un an est alors prorogé du délai nécessaire à l'administration pour obtenir ces



relevés de compte.

Enfin, une prorogation du délai d'un an est également admise lorsque l'administration est tenue de s'adresser à des autorités étrangères pour obtenir des informations sur des revenus détenus à l'étranger. ■

Si vous deviez faire l'objet d'un examen de la situation fiscale personnelle, retenir que la durée pendant laquelle le vérificateur est autorisé à mener ses investigations est, par principe, limitée à 1 an, sauf prorogation spéciale afin de permettre à l'administration d'obtenir certains documents nécessaires à l'exercice de son droit de contrôle.

CONTRÔLE FISCAL

Contrôle fiscal de l'entreprise : 3 mois au maximum ?

Par principe, une vérification de comptabilité n'est pas limitée dans le temps, de sorte que le vérificateur peut, en théorie, poursuivre ses investigations le temps qu'il estime nécessaire. Sauf dans une hypothèse où son délai d'intervention est strictement encadré. Laquelle ?

Si une vérification de comptabilité peut durer le temps que le vérificateur estime nécessaire pour exercer son contrôle, ce dernier a toutefois l'obligation, en pratique, de mener ses investigations avant l'expiration du délai qui lui est imparti pour procéder à d'éventuelles rectifications fiscales (ce que l'on appelle le « délai de reprise »).

Mais, par exception, la loi a spécifiquement prévu un cas pour lequel la vérification de comptabilité sur place ne pourra pas excéder 3 mois, faute de quoi le contrôle sera annulé. Pour qui ?

Une durée limitée pour les plus petites entreprises

Sont concernées par cette garantie les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 789 000 € (pour les entreprises de vente),

238 000 € (pour les entreprises prestataires de services ou exerçant une activité non commerciale) ou 352 000 € (pour les entreprises agricoles). Pour ces entreprises, la durée de présence sur place du vérificateur ne pourra pas excéder 3 mois entre sa première et sa dernière intervention sur place précédant l'envoi de la proposition de rectifications fiscales ou de l'avis d'absence de rehaussements (délai décompté de quantième en quantième).

Il faut toutefois savoir que l'expiration du délai de 3 mois ne pourra pas empêcher le vérificateur d'examiner des comptes bancaires utilisés à la fois à des fins professionnelles et privées dans le cadre d'un contrôle fiscal privé. Par ailleurs, spécifiquement dans l'hypothèse du contrôle des comptabilités tenues au moyen de systèmes informatisés, le délai de 3 mois est suspendu jusqu'à la remise de la copie des fichiers des écritures comptables au vérificateur, les délais liés à la préparation des traitements informatiques n'étant en outre pas retenus dans le décompte du délai de 3 mois.

Au-delà de ce principe qui offre une véritable garantie pour les entreprises concernées, il existe des exceptions, et notamment les suivantes. Tout d'abord, il est expressément prévu que l'expiration



du délai de 3 mois ne pourra pas empêcher le vérificateur d'instruire vos éventuelles observations émises à la suite de la proposition de rectifications.

Ensuite, cette garantie ne s'applique pas si le vérificateur apporte la preuve que la comptabilité comporte de graves irrégularités privant votre comptabilité de valeur probante. La vérification ne doit toutefois pas durer plus de 6 mois dans ce cas.

Enfin, cette garantie ne s'applique pas non plus pour les sociétés holding détenant des titres de placement ou des titres de participation d'un montant au moins égal à 7 600 000 €, en cas de procédure de flagrance fiscale et en cas d'ouverture d'une enquête judiciaire pour fraude fiscale. ■

Retenez que, par principe, en cas de contrôle fiscal d'une entreprise dont le chiffre d'affaires n'excède pas certains seuils, il ne peut pas s'écouler plus de 3 mois entre la 1^{re} et la dernière intervention sur place du vérificateur.

DÉCLARATIONS DE REVENUS

À la recherche d'une source d'optimisation ?

Tous les ans, difficile d'échapper à l'exercice qui consiste à déclarer ses revenus en prévision de l'établissement de l'impôt sur le revenu dû à raison de l'année précédente, tout en tenant compte des dépenses et charges qui viennent en diminution de ces revenus pour le calcul de l'impôt, et dont certaines sont susceptibles d'ouvrir droit à des réductions ou crédits d'impôt.

Si vous avez investi dans une entreprise, acheté un logement neuf que vous mettez en location, réalisé des travaux dans votre habitation principale, etc. Vous êtes susceptible d'obtenir une réduction ou un crédit d'impôt, étant toutefois précisé que le montant cumulé de certains avantages fiscaux (déductions, réductions ou crédits d'impôt) dont vous pouvez bénéficier ne peut pas procurer une réduction du montant de l'impôt sur le revenu supérieure à 10 000 €.

Voici un panorama (non exhaustif) des principaux avantages fiscaux qu'il est possible d'obtenir à propos de dépenses engagées ou d'investissements réalisés au cours de l'année 2016.

→ Vous avez investi dans votre entreprise en 2016 ?

Si vous avez souscrit au capital d'une société en 2016, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt (appelée « réduction d'impôt Madelin »), égale à 18 % du montant des sommes versées, retenues dans la limite de 50 000 € (pour les personnes seules) ou 100 000 € (pour les couples soumis à imposition commune). Si les versements excèdent ces limites, la fraction excédentaire des investissements ouvre droit à la réduction d'impôt dans les mêmes conditions au titre des années suivantes (dans la limite de 4 années).

Cette réduction d'impôt est subordonnée au respect de nombreuses conditions, et notamment, pour les principales :

- vous devez conserver les titres reçus en échange au moins pendant 5 ans (jusqu'au 31 décembre de la 5^e année qui suit celle de la souscription) ;
- la société doit exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale (sont toutefois exclues certaines activités comme les activités de gestion de patrimoine mobilier, les activités financières, les activités immobilières, les activités de construction d'immeubles en vue de leur vente ou de leur location, etc.) ;
- la société doit exercer son activité depuis moins de 7 ans (ce délai se décompte à partir de l'exercice au cours duquel elle a réalisé pour la 1^{re} fois au moins 250 000 € de chiffre d'affaires) ;
- la société doit employer moins de 250 salariés et réaliser un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 M € (ou disposer d'un total du bilan annuel n'excédant pas 43 M €) ;
- la société ne doit pas être cotée sur un marché réglementé français ou étranger ;
- la société doit employer au moins deux salariés à la clôture de l'exercice qui suit la souscription (ou un salarié si la société doit être inscrite à la chambre des métiers et de l'artisanat), etc.

Sachez que les souscriptions au capital de société holding ouvrent également droit à la réduction

d'impôt, sous réserve, là encore, de respecter certaines conditions.

Si vous avez contracté un emprunt avant 2012 pour racheter une société, n'oubliez pas que vous pouvez bénéficier, sous conditions (notamment de conserver les titres de cette société pendant au moins 5 ans et de détenir au moins 25 % du capital), d'une réduction d'impôt égale à 25 % du montant des intérêts versés au cours de l'année.

→ Vous avez investi dans l'immobilier en 2016 ?

Si vous avez, en 2016, acheté un logement neuf ou fait construire un logement, directement ou par l'intermédiaire d'une SCI (non soumise à l'impôt sur les sociétés), vous pouvez opter pour la réduction d'impôt « Pinel », dont le montant va varier selon les modalités choisies.

Cet avantage fiscal repose sur un engagement de votre part de louer le logement pendant une durée de 6 ans ou de 9 ans, ce qui aura pour conséquence de fixer le taux de la réduction d'impôt à :

- 12 % si votre engagement de location est de 6 ans ;
- 18 % si votre engagement de location est de 9 ans.

Il est possible de proroger votre engagement de location pour une durée de 3 ans renouvelable une fois (si votre engagement initial est de 6 ans) ou de 3 ans non renouvelable (si votre engagement initial est de 9 ans), ce qui porte la durée maximale possible de votre engagement à 12 ans. Cette prorogation aura pour effet de proroger l'application de la réduction qui sera ainsi égale à :

- 6 % pour la première période triennale et 3 % pour la seconde période triennale (en cas d'engagement initial de 6 ans) ;
- 3 % pour la période triennale (en cas d'engagement initial de 9 ans).

La réduction d'impôt est calculée sur la base du prix de revient du logement retenu dans la limite de 5 500 € par m² de surface habitable, sans pouvoir dépasser la limite de 300 000 € par an et par contribuable, et est répartie sur 6, 9 ou 12 ans selon les cas.

Comme tout dispositif de ce type, vous devez respecter un certain nombre de conditions, et notamment les suivantes :

- le logement doit être situé dans une zone du territoire marquée par un déséquilibre entre l'offre et la demande de logement et respecter un niveau de performance énergétique précis ;
- vous devez louer le logement à un locataire qui en fera sa résidence principale, en respectant des plafonds de loyer et de ressources du locataire ;
- la location doit prendre effet dans les 12 mois de l'acquisition ou de l'achèvement de la

construction ou des travaux, être effective et continue tout le temps que dure l'engagement de location, etc.

→ Vous avez réalisé des travaux dans votre logement ?

La réalisation de travaux dans votre logement peut vous faire bénéficier d'une part du crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) si les travaux visent à améliorer la qualité énergétique de votre logement, et, d'autre part, du crédit d'impôt en faveur de la protection des personnes si vous dotez votre logement d'équipement pour personnes âgées ou handicapées ou si vous faites des travaux de protection contre les risques technologiques.

• S'agissant du crédit d'impôt pour la transition énergétique

Ce crédit d'impôt, égal à 30 % du montant des travaux, vise les dépenses d'équipements et de travaux se rapportant notamment aux chaudières à haute performance énergétique, aux matériaux d'isolation thermique, aux appareils de régulation de chauffage, aux équipements de chauffage ou de fourniture d'eau chaude sanitaire utilisant une source d'énergie renouvelable, aux systèmes de charge pour les véhicules électriques, etc.

Des conditions très strictes sont posées par la réglementation pour bénéficier de cet avantage fiscal. Retenez notamment, entre autres conditions (liste non exhaustive), que :

- les travaux doivent être réalisés par une entreprise dans votre résidence principale, que vous en soyez propriétaire ou locataire, achevée depuis plus de 2 ans ;
- les équipements et matériaux doivent répondre à des critères de performance énergétique précis, ce qui doit être attesté par l'entreprise qui réalise les travaux et/ou le vendeur des équipements concernés ;
- l'entreprise qui installe et pose les équipements, matériels et appareils concernés doit respecter des critères de qualification, conformes au label « reconnu garant de l'environnement – RGE » ;
- le montant des dépenses éligibles est pris en compte dans la limite d'un plafond, apprécié sur une période de 5 années consécutives, égal à 8 000 € pour une personne seule (célibataire, veuve ou divorcée) ou 16 000 € pour un couple (couple marié ou lié par un Pacs, soumis à une imposition commune), seuil majoré de 400 € par personne à charge.

• S'agissant du crédit d'impôt en faveur de la protection des personnes

Si vous avez équipé votre résidence principale d'équipements spécialement conçus pour les personnes âgées ou handicapées (appareils ascenseurs verticaux, mains courantes, systèmes de commande des installations électriques, d'eau, de gaz, de chauffage, équipements sanitaires spéciaux, etc.), et pour autant que les travaux aient été réalisés par une entreprise, vous pourrez bénéficier d'un crédit d'impôt spécifique.

Ce crédit d'impôt est égal à 25 % du montant des dépenses, intégrant le prix des équipements et de



la main d'œuvre, pris dans la limite, appréciée sur une période de 5 années consécutives, de 5 000 € pour une personne seule (célibataire, veuve ou divorcée) ou 10 000 € pour un couple (couple marié ou lié par un Pacs, soumis à une imposition commune), seuil majoré de 400 € par personne à charge.

De la même manière, si vous avez été amené à engager des travaux prescrits par un plan de prévention des risques technologiques dans votre résidence principale, vous pourrez bénéficier d'un crédit égal à 40 % des dépenses engagées, intégrant, le cas échéant, les frais de diagnostics préalables, prises dans la limite de 20 000 €. Notez que ce crédit d'impôt peut également s'appliquer aux logements que vous louez (ou que vous engagez à louer pendant 5 ans) à un locataire qui en fait sa résidence principale.

➔ **Vous avez fait un don à un organisme d'intérêt général en 2016 ?**

Verser un don au profit d'un organisme d'intérêt général (comme par exemple une association ou une fondation à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, etc.) vous offre le bénéfice d'un avantage fiscal, imputable sur votre impôt sur le revenu.

Pour les dons effectués en 2016, la réduction d'impôt est égale à :

- 66 % du montant versé, retenu dans la limite de 20 % de votre revenu imposable ;
- 75 % du montant versé, dans la limite de

530 €, si le don est versé à un organisme sans but lucratif qui vient en aide aux personnes en difficulté en leur fournissant gratuitement des repas ou des soins ou en contribuant à favoriser leur accès au logement.

Un entrepreneur individuel qui fait un don a le choix entre bénéficiaire de cette réduction d'impôt à titre personnel ou bénéficiaire de celle prévue au titre du mécénat d'entreprise : dans ce dernier cas, la réduction d'impôt est égale à 60 % du montant versé retenu dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires de l'entreprise.

➔ **Vous avez fait appel aux services à la personne à domicile en 2016 ?**

Si vous avez versé, en 2016, des sommes en rémunération des services à la personne à domicile, soit directement en qualité d'employeur, soit par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'une association dûment agréée, vous bénéficierez d'un avantage fiscal. Sont ici visés les services rendus au titre de la garde d'enfants, du soutien scolaire, de l'assistance aux personnes en situation de dépendance (personnes âgées, personnes en situation de handicap), de l'entretien de la maison ou du jardin, des petits travaux de bricolage, de l'assistance informatique à domicile, etc.

Cet avantage fiscal, qui prendra la forme d'un crédit d'impôt si vous exercez une activité professionnelle en 2016 (ce sera également le cas pour les demandeurs d'emploi) ou d'une réduction d'impôt dans les autres cas, est égal à 50 % du montant des dépenses engagées, retenues dans la limite de 12 000 €, majorés de 1 500 € par enfant à charge et par membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans (avec un maximum de 15 000 €), étant précisé que les dépenses liées aux travaux de petit bricolage, de jardinage et d'assistance informatique sont respectivement prises en compte dans la limite de 500 €, 5 000 € et 3 000 €.

Ces limites sont portées à :

- 15 000 €, majorés de 1 500 € par enfant à charge et par membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans (avec un maximum de 18 000 €) si vous employez directement et pour la 1^{re} fois un salarié à domicile ;
- 20 000 € pour les contribuables invalides ou ayant à leur charge une personne invalide, et dans l'obligation d'avoir recours à l'aide d'une tierce personne.

Qu'il s'agisse d'une réduction d'impôt ou d'un crédit d'impôt, l'avantage s'impute directement sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable. Mais, à la différence de la réduction d'impôt, l'excédent non imputé sera restitué s'il s'agit d'un crédit d'impôt

➔ **Vous êtes chargé de famille ?**

Des avantages fiscaux sont également offerts dans l'hypothèse où vous avez, à votre charge, des enfants :

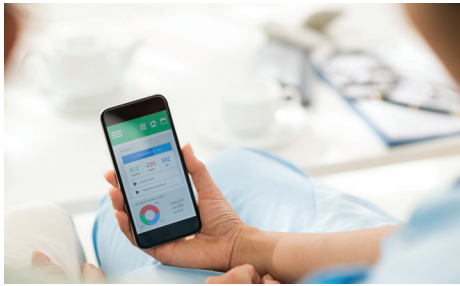
- âgés de moins de 6 ans et que vous faites garder à l'extérieur de votre domicile (recours aux services d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), d'une crèche, d'une halte-garderie, etc.) : dans ce cas, vous disposez d'un crédit d'impôt égal à 50 % des sommes versées à ce titre, dans la limite de 2 300 € par enfant ;
- ou qui poursuivent des études secondaires ou supérieures : dans ce cas, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt de 61 € (pour un enfant inscrit dans un collège), de 153 € (pour un enfant inscrit dans un lycée) ou de 183 € (pour un enfant inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur).

N'oubliez pas que vous avez aussi la possibilité d'opter pour le rattachement de vos enfants majeurs à votre foyer fiscal, ce qui aura pour conséquence de majorer votre quotient familial. Ce rattachement est possible pour les enfants majeurs âgés de moins de 21 ans ou de moins de 25 ans s'ils poursuivent des études.

Quel que soit l'avantage fiscal dont vous entendez obtenir le bénéfice au titre de l'année 2016, n'oubliez pas qu'il est impératif de conserver tous les justificatifs qui vous serviront utilement à prouver auprès de l'administration fiscale que vous respectez l'ensemble des conditions requises, le cas échéant.

RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE

CHR : des contrôles sanitaires publics !



Depuis le 3 avril 2017, les résultats des contrôles sanitaires effectués dans les restaurants, les supermarchés, les abattoirs, les métiers de bouche, etc. sont accessibles en ligne et consultables pendant un an : par qui et comment ?

En phase de test depuis le 1^{er} juillet 2015 à Paris et Avignon, le dispositif visant à améliorer la transparence vis-à-vis de la clientèle via un système d'évaluation du niveau d'hygiène de l'établissement contrôlé a été généralisé à tout le territoire français. L'objectif recherché était notamment de rassurer

les clients sur la qualité des aliments qui leur sont vendus ou servis.

Tous les professionnels des secteurs concernés par l'hygiène alimentaire sont visés par ce dispositif de transparence : restaurants, supermarchés, poissonneries, boucheries, charcuteries, abattoirs, etc.

Des contrôles sanitaires consultables via l'appli « Alim'confiance » !

Depuis le 3 avril 2017, les résultats des contrôles officiels dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments sont rendus publics, accessibles par tous et publiés sur le site Internet « www.alim-confiance.gouv.fr », dépendant du ministère chargé de l'Agriculture. Seuls les résultats des contrôles réalisés depuis le 1^{er} mars 2017 sont rendus publics, et ce pendant un an. Accessibles sur Internet, les résultats sont également disponibles via l'application mobile « Alim'confiance » ou

peuvent être affichés, si vous le souhaitez, dans votre établissement.

Pour trouver les résultats du contrôle sanitaire sur Internet ou sur l'application mobile, un client doit indiquer le nom de l'établissement ou son adresse. Mais il lui est également possible d'affiner sa recherche en sélectionnant, par exemple, la seule catégorie des restaurants. Il peut également tout simplement parcourir la carte de France à la recherche des établissements dans les secteurs qui l'intéressent.

Les données qui sont rendues publiques à l'issue des contrôles sanitaires sont les suivantes : le nom de l'établissement, son adresse, la date du dernier contrôle officiel et la mention relative au niveau d'hygiène attribué à cet établissement. Quatre mentions peuvent être attribuées, à savoir :

- « niveau d'hygiène très satisfaisant » ;
- « niveau d'hygiène satisfaisant » ;
- « niveau d'hygiène à améliorer » ;
- « niveau d'hygiène à corriger de manière urgente ». ■

Depuis le 3 avril 2017, les consommateurs peuvent prendre connaissance des résultats du contrôle sanitaire d'un établissement via le site Internet « www.alim-confiance.gouv.fr » ou via l'application mobile « Alim'confiance ». Ces résultats sont consultables pendant 1 an.

GESTION DE L'ENTREPRISE

Le droit à la déconnexion en entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises doivent envisager la manière par laquelle elles vont accorder un droit à la déconnexion à leurs salariés. En quoi consiste ce droit ? Quelles entreprises sont concernées ? Par quel biais l'introduire dans l'entreprise ?

Le droit à la déconnexion a pour principale mission de réguler l'utilisation des outils numériques professionnels (smartphones, e-mails, tablettes...). L'objectif poursuivi par le législateur est d'assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de chaque salarié par le respect des temps de repos et des congés.

UN DROIT EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DE L'ENTREPRISE

La loi ne prévoit pas de mode d'emploi ni de régulation type à mettre obligatoirement en place dans les entreprises. En matière de droit à la déconnexion, tout est à construire. Ainsi, certaines entreprises ont décidé de mettre en place des plages horaires pendant lesquelles les serveurs ou les comptes e-mails sont coupés ou inaccessibles. D'autres ont instauré des journées sans e-mail, ou

bien ont installé un assistant d'absence qui supprime automatiquement les e-mails reçus pendant les vacances des salariés (en invitant l'expéditeur à recontacter ultérieurement son destinataire).

Toutes ces mesures ont pour objectif de diminuer le stress au travail, principalement créé par un « travail de l'urgence », une accumulation d'e-mails et une tendance à ne jamais se « couper » du travail pendant les heures de repos et pendant les congés. Ainsi, chaque entreprise peut, selon ses besoins, adopter des solutions sur mesure pour mettre en place le droit à la déconnexion.

A priori, seules les entreprises dans lesquelles sont engagés des salariés occupés sur la base d'un forfait annuel en jours et celles qui comportent une section syndicale doivent mettre en place un droit à la déconnexion. Il est envisagé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, l'employeur est tenu d'élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, afin de définir les modalités d'application du droit à la déconnexion dans l'entreprise.



Cette charte doit non seulement définir les dispositifs de régulation des outils numériques, en tenant compte, le cas échéant, de chaque catégorie de salariés (cadres, commerciaux, responsables...), mais elle doit également prévoir des actions de formation et de sensibilisation sur l'usage raisonnable des outils numériques auprès du personnel d'encadrement et de direction. ■

Le droit à la déconnexion contribue à prévenir des situations de « burn-out » des salariés par la mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques en dehors du temps de travail.

ISF

Une exonération... sous conditions

Peu de biens ou d'avoirs échappent à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), à commencer par la valeur des parts ou actions que vous détenez dans une société. Sauf si vous respectez certaines conditions qui vous permettent de les faire échapper à l'ISF...

L'ISF est un impôt qui touche l'ensemble des biens, avoirs et actifs qui composent votre patrimoine : résidence principale, résidence secondaire, immobilier locatif, avoirs bancaires, assurances vie, véhicules, etc.

Les parts ou actions que vous détenez dans une société sont également, par principe, soumises à l'ISF, sauf si elles sont qualifiées de « biens professionnels » : à quelles conditions ?

Les biens professionnels échappent à l'ISF

Les titres d'une société ne sont pas imposables à l'ISF si plusieurs conditions sont respectées. Tout d'abord, vous devez exercer votre activité

professionnelle principale de manière effective dans cette société.

Ensuite, s'il s'agit d'une société soumise à l'IS, vous devez exercer une fonction de direction : gérant de SARL, président de SAS, président-directeur général de SA, président du conseil d'administration ou de surveillance de SA, membre du directoire d'une SA ou d'une SAS, directeur général de SA ou de SAS. Cette fonction de direction doit être effectivement exercée et donner lieu à une rémunération normale, en rapport avec les services rendus, cette rémunération devant, en outre, représenter plus de la moitié de vos revenus professionnels.

D'autre part, toujours dans l'hypothèse d'une société soumise à l'IS, et sauf si vous êtes gérant majoritaire d'une SARL, vous devez détenir au moins 25 % de son capital, directement ou par l'intermédiaire de votre groupe familial (conjoint, partenaire de Pacs, ascendants, descendants, frères et sœurs, et celles et ceux de votre conjoint ou partenaire). Notez qu'en cas d'augmentation de capital, cette condition de détention de 25 % du



capital n'est pas exigée si vous l'avez respectée au cours des 5 années ayant précédé l'augmentation de capital, si vous possédez 12,5 % au moins des droits de vote attachés aux titres émis par la société, directement ou par l'intermédiaire de votre groupe familial, et si vous avez conclu avec d'autres associés ou actionnaires un pacte représentant au total 25 % au moins des droits de vote et exerçant un pouvoir d'orientation dans la société.

Votre société doit, enfin, exercer une activité de nature industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. Cela signifie donc que les sociétés qui ont pour activité principale la gestion de leur patrimoine immobilier ou mobilier sont exclues de la catégorie des biens professionnels (des dispositions spécifiques s'appliquant toutefois spécialement aux sociétés holding).

De nombreuses conditions doivent être respectées pour que les titres de votre société ne soient pas soumis à l'ISF : nature de l'activité de la société, fonction exercée dans la société, niveau de rémunération, pourcentage de détention du capital, etc.

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)			
Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Janvier 2017	100,41	- 0,2 %	+ 1,3 %
Décembre 2016	100,65	+ 0,3 %	+ 0,6 %
Novembre 2016	100,35	+ 0,0 %	+ 0,5 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION		
Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2016	1645	+ 0,98 %
3 ^e trimestre 2016	1643	+ 2,18 %
2 ^e trimestre 2016	1622	+ 0,50 %
1 ^{er} trimestre 2016	1615	- 1,04 %
4 ^e trimestre 2015	1629	+ 0,25 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX		
Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2016	108,91	+ 0,46 %
3 ^e trimestre 2016	108,56	+ 0,17 %
2 ^e trimestre 2016	108,40	+ 0,02 %
1 ^{er} trimestre 2016	108,40	+ 0,07 %
4 ^e trimestre 2015	108,41	- 0,06 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES		
Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2016	108,94	+ 0,72 %
3 ^e trimestre 2016	108,69	+ 0,66 %
2 ^e trimestre 2016	108,41	+ 0,51 %
1 ^{er} trimestre 2016	108,20	+ 0,47 %
4 ^e trimestre 2015	108,16	+ 0,33 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2017						
Articles D 242-16 et suivants du Code de la Sécurité sociale						
PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE						
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2017 AU 31.12.2017						
Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure*
39 228 €	9 807 €	3 269 €	1 635 €	754 €	180 €	24 €

* pour une durée de travail inférieure à 5 heures

TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS	
Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
31 décembre 2016	2,03%
31 janvier 2017	2,00 %
28 février 2017	1,97 %
31 mars 2017	1,93 %
30 avril 2017	1,91 %
31 mai 2017	1,89 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS		
Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2016	125,50	+0,18%
3 ^e trimestre 2016	125,33	+ 0,06 %
2 ^e trimestre 2016	125,25	+ 0,00 %
1 ^{er} trimestre 2016	125,26	+0,06 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)	
ANNEE	TAUX
2 ^e semestre 2016	0,63 %
1 ^{er} semestre 2016	0,80 %
2 ^e semestre 2015	1,19 %
1 ^{er} semestre 2015	0,96 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1 ^{ER} JANVIER 2017		
Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2017	9,76 €	1 480,27 €
Montant du minimum garanti		
Date d'effet	Montant	
01.01.2017	3,54 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE 1 ^{ER} SEMESTRE 2017	
Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	4,16 %
Pour tous les autres cas	0,90 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état	
Période	Index
Décembre 2016	105,2
Novembre 2016	104,9
Octobre 2016	104,8
Septembre 2016	104,8
Août 2016	104,7
Juillet 2016	104,5
Juin 2016	104,4
Mai 2016	103,8

QUESTIONS/RÉPONSES



En tant qu'indépendant dont les honoraires ne sont pas soumis à la TVA, suis-je concerné par l'obligation, applicable au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2018, de justifier que mon logiciel de comptabilité respecte des conditions précises d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage ?

Au plus tard au 1^{er} janvier 2018, toute personne assujettie à la TVA doit utiliser un logiciel ou un système satisfaisant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données en vue du contrôle de l'administration fiscale.

Mais si cette obligation vise en premier les entreprises et les professionnels soumis à la TVA, il faut savoir qu'elle s'impose également aux entreprises et aux professionnels expressément exonérés de TVA ou bénéficiaires du régime de la franchise en base de TVA.

Si vous manquez à votre obligation, vous êtes passible d'une amende de 7 500 € par logiciel de comptabilité tout en étant dans l'obligation de vous mettre en conformité dans les 60 jours.

Il y a 4 ans, j'ai passé un contrat avec une société de nettoyage pour assurer l'entretien de mes locaux professionnels. Ce contrat a été conclu pour une durée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans. Le contrat peut toutefois être rompu sans attendre l'échéance triennale moyennant une indemnité compensatrice.

Parce que la société de nettoyage n'a pas respecté son obligation légale de m'informer de ma faculté de ne pas reconduire le contrat au moment de son renouvellement, puis-je résilier le contrat à tout moment sans payer d'indemnité ?

L'obligation légale d'informer son client, par écrit (lettre nominative ou mail), de la possibilité qui lui est offerte de ne pas reconduire tacitement le contrat vaut pour les clients « consommateurs » et « non professionnels ».

S'il est toutefois possible que cette obligation s'applique entre « professionnels », encore faut-il que cela soit expressément prévu dans le contrat. Si tel n'est pas le cas dans l'hypothèse évoquée ici, la société de nettoyage aura droit au versement de l'indemnité compensatrice.

Je souhaite que mes salariés aient accès aux produits fabriqués par l'entreprise à un tarif préférentiel. Ces avantages sont-ils soumis aux cotisations sociales ?

Par principe, tous les avantages qui sont distribués par l'employeur (mise à disposition d'un véhicule, d'outil informatique, etc.) sont considérés comme étant des avantages en nature. Ils sont soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Cependant, il existe une tolérance lorsque l'employeur distribue des produits de l'entreprise (ou fournit des services de l'entreprise) dans des conditions préférentielles. Si la remise accordée aux salariés n'est pas supérieure à 30 % du prix de vente TTC pratiqué habituellement pour le public, alors l'avantage n'est ni soumis aux cotisations sociales ni soumis à l'impôt sur le revenu. ■

BON À SAVOIR !

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Organiser le suivi médical des salariés

Dans le cadre de votre obligation de santé et de sécurité de vos salariés, vous devez organiser leur suivi médical. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la périodicité de la visite médicale a changé. Quelles sont vos nouvelles obligations ?

La visite médicale doit être organisée dans 3 cas différents : au moment de l'embauche, au retour d'une absence de longue durée et lors de son renouvellement obligatoire. Selon les cas, les salariés devront suivre, auprès de la médecine du travail, une visite d'information et de prévention ou un examen médical d'aptitude.

La visite médicale d'embauche est obligatoire pour tous les salariés, quelle que soit la forme du contrat de travail (CDD, CDI, Intérim...). Elle doit être organisée au maximum dans les 3 mois qui suivent la prise de fonction. Toutefois, elle n'est pas obligatoire dès lors que le salarié a déjà bénéficié d'une visite médicale au cours des 5 dernières années et qu'il occupe un emploi identique au précédent.

La visite médicale se déroule préalablement à l'embauche pour les travailleurs de nuit et les salariés qui sont amenés à occuper un poste à risque. Elle est facultative lorsque le salarié doit occuper un poste identique à son précédent emploi et lorsque le dernier examen médical date, respectivement, de moins de 3 ans ou

de moins de 2 ans.

Tous les 5 ans, il est nécessaire d'organiser un renouvellement de la visite médicale de chacun de vos salariés. Attention, le renouvellement est obligatoire tous les 3 ans pour les travailleurs de nuit, les mineurs et les travailleurs handicapés.

Le suivi médical des salariés qui occupent des postes à risque est renforcé. La visite médicale est renouvelée tous les 2 ans, en alternant une visite d'information et de prévention et un examen médical.

Enfin, une visite médicale de reprise est obligatoire après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours liée à un accident ou une maladie non professionnelle ou à un accident du travail. Cette visite de reprise a lieu avant la reprise du travail, ou, le cas échéant, au plus tard, dans les 8 jours suivant le retour du salarié.

Notez que, dans tous les cas, la visite médicale est toujours effectuée sur le temps de travail. À défaut, le temps consacré à la visite est considéré comme étant du temps de travail. Dans ces circonstances, aucune retenue de salaire ne peut être effectuée en raison du temps de trajet et du temps passé à l'examen médical, et les frais de transport engagés doivent être pris en charge par l'entreprise. ■

BRÈVES

ASSURANCE-EMPRUNTEUR : UN DROIT DE RÉSILIATION ANNUEL !

Si vous souscrivez un emprunt immobilier, accompagné d'un contrat d'assurance, vous possédez désormais un droit de résiliation annuel de ce contrat d'assurance, à condition de respecter un certain formalisme. Applicable aux contrats souscrits depuis le 23 février 2017, ce droit de résiliation sera étendu aux contrats souscrits avant cette

date, mais seulement à partir du 1^{er} janvier 2018.

Pour résilier un contrat d'assurance lié à un emprunt immobilier, il suffit d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'assureur en ce sens au moins 2 mois avant la date d'échéance du contrat d'assurance. ■

« CONSOMMATEUR », « NON-PROFESSIONNEL » : MÊME PROTECTION ?

Un « consommateur » bénéficie d'une protection accrue dans ses relations avec un professionnel. Il en est de même du « non-professionnel ». Mais ce statut était jusqu'ici juridiquement flou, faute d'une définition claire. Ce n'est désormais plus le cas : le « non-professionnel » se définit dorénavant comme « toute personne

morale qui n'agit pas à des fins professionnelles ».

Cette nouvelle définition a un objectif précis : permettre aux associations, aux syndicats de coproprétaires ou encore aux comités d'entreprise de bénéficier du statut protecteur de « non-professionnel », identique à celui du « consommateur ». ■

FIDSUD CDBA
EXPERTISE COMPTABLE CONSEIL AUDIT

