



LE DOSSIER



ACTU SOCIALE

CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Diminution de la part patronale ?

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

INVENTION D'UN SALARIÉ
Quels sont les droits de l'employeur ?

...Page 6



ACTU FISCALE

CONTRÔLE FISCAL

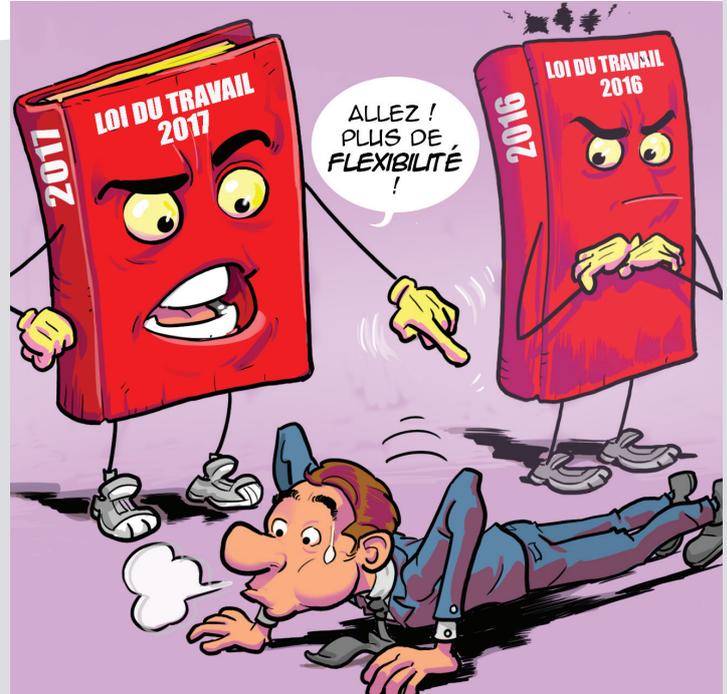
La fin de l'année approche...

...Page 3

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Des bouleversements à prévoir ?

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Contribution d'assurance chômage Rupture conventionnelle
ACTU FISCALE page 3	Contrôle fiscal La fin de l'année approche...
LE DOSSIER pages 4 et 5	Réforme du Code du travail Des bouleversements à prévoir ?
ACTU JURIDIQUE page 6	Invention d'un salarié Travaux immobiliers
PATRIMOINE page 7	Impôt sur le revenu Vente de titres et départ à la retraite
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Pratiques commerciales Comment réagir face à un démarchage abusif
BRÈVES page 8	Quelle taxe sur les véhicules de société en 2017 ? Publicité des prix : un « rescrit commercial »

ÉDITO

Comme chaque année, la période estivale a apporté son lot de nouvelles mesures, en matière sociale une nouvelle fois. Les ordonnances Macron ont en effet été dévoilées en août et publiées en septembre. Elles ont vocation à libérer le marché du travail et à apporter encore davantage de flexibilité aux entreprises en leur permettant de mieux s'adapter aux difficultés qu'elles peuvent rencontrer.

La disparition des contributions patronales relatives à la pénibilité, la fixation d'un barème d'indemnités prud'homales, la fusion des instances représentatives du personnel, la reconnaissance d'un nouveau mode de rupture des contrats de travail sont autant de nouvelles mesures qui promettent une meilleure gestion des relations de travail, grâce à l'anticipation des contentieux et à l'efficacité attendue dans le dialogue social notamment.

Mais ce n'est pas tout ! D'autres mesures ont été prises pour développer l'emploi, en octroyant, par exemple, aux branches professionnelles de nouvelles prérogatives, comme la possibilité de fixer des conditions pour recourir au CDI de chantier, ou en permettant aux entreprises de mettre en place plus facilement le télétravail. Voici quelques-unes des principales mesures que nous vous présentons dans le dossier consacré à ce sujet.

Les nouvelles dispositions ne sont pas toutes applicables immédiatement. Pour vous permettre d'y voir plus clair dans l'application de ces nouvelles mesures, nous vous rappelons que l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous apporter toutes les informations complémentaires utiles. ■



CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Diminution de la part patronale ?

Tous les employeurs participent à l'indemnisation des salariés involontairement privés d'emploi par le biais de la contribution d'assurance chômage, même si son coût est aussi supporté par le salarié. Mais la part patronale subit quelques modifications depuis le 1^{er} octobre 2017...

Par principe, le taux de la contribution d'assurance chômage est fixé à 6,4 %, réparti entre l'employeur (4 %) et le salarié (2,4 %). Un taux spécifique de 13,80 % s'applique toutefois pour les intermittents du spectacle, dont 9 % à la charge de l'employeur et 4,80 % à la charge des salariés.

Mais, lorsque vous embauchez un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI), vous bénéficiez d'une exonération de la part patronale de cette contribution pendant 4 mois (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou pendant 3 mois (pour les entreprises d'au moins 50 salariés), si le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

À l'inverse, le taux de la part patronale est majoré pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de moins de 3 mois : il est

fixé à 7 % lorsque le CDD est conclu pour un mois maximum et à 5,5 % quand il est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 mois.

Pour les CDD d'usage conclus dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir aux CDI, comme l'hôtellerie ou la restauration par exemple, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, le taux est porté à 4,5 %.

1^{er} octobre 2017 : le montant de votre cotisation va changer !

Depuis le 1^{er} octobre 2017*, tous les employeurs doivent supporter une augmentation de leur contribution d'assurance chômage. Une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,05 % sur tous les contrats de travail est, en effet, mise à leur charge. La part salariale, quant à elle, reste inchangée. Parce qu'il est, en principe, temporaire, ce dispositif doit prendre fin le 30 septembre 2020.

Par ailleurs, le taux de la cotisation AGS a baissé de 0,05 % le 1^{er} juillet 2017. Cette diminution a vocation à compenser le coût de cette contribution



exceptionnelle et temporaire pour les employeurs.

En outre, l'exonération de contribution, applicable en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans, est supprimée à partir de la même date. Si l'employeur en fait la demande, cette exonération continue de s'appliquer jusqu'à son terme lorsque toutes les conditions prévues pour en bénéficier, et notamment la confirmation de la période d'essai du salarié, sont remplies au plus tard le 30 septembre.

Et, dans le même temps, les CDD de moins de 3 mois ne feront plus l'objet d'une majoration de la part patronale, exception faite des CDD d'usage dont la majoration de 0,50 % est maintenue.■

* Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés

Plus d'exonération, plus de majoration, mais une augmentation exceptionnelle et temporaire de la part patronale sont autant de modifications de la contribution d'assurance chômage applicables dès ce mois d'octobre 2017 !

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Conclure une rupture conventionnelle : une décision définitive ?

Depuis sa mise en place, en 2008, le recours à la rupture conventionnelle augmente d'année en année. Si ce mode de rupture du contrat de travail séduit, il n'en demeure pas moins source de contentieux car il obéit, en effet, à une procédure bien particulière qu'il vaut mieux connaître.



La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée. Elle suppose que le salarié et l'employeur soient d'accord, non seulement sur le principe de la rupture du contrat de travail, mais également sur les conséquences de cette rupture, l'employeur devant, dans ce cas, verser des indemnités au salarié.

Cet accord est formalisé dans une convention de rupture (par le biais d'un formulaire type), signée à la fois par le salarié et l'employeur, à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels chacun peut se faire assister. Sachez que chacun dispose, par ailleurs, d'un délai de rétractation de 15 jours (calendaires). En cas de rétractation de l'une des parties, le contrat de travail se poursuit normalement.

Délai de rétractation expiré = consentement irrévocable ?

À l'expiration du délai de rétractation, et si personne ne s'est rétracté, vous enverrez le formulaire de rupture conventionnelle à la Direccte, en vue de son homologation. Cette dernière dispose, à son tour, d'un délai de 15 jours (ouvrables) pour prendre sa décision. Pour ce faire, elle vérifie que la convention mentionne bien, notamment, la tenue d'au moins un entretien, l'assistance éventuelle des parties, le délai de réflexion, le montant des indemnités de rupture, etc.

Notez que ce n'est pas parce que la Direccte rejette, dans un premier temps, votre demande

d'homologation que sa décision est irrévocable. Si elle considère, en effet, qu'il lui manque des éléments pour homologuer la convention, elle vous le fera savoir. Si vous lui donnez les éléments qu'elle estime suffisants, elle pourra revenir sur sa décision et finalement homologuer la convention.

C'est ce qu'a admis le juge dans une affaire récente*, alors qu'un salarié estimait que seule la 1^{ère} décision de l'administration comptait, considérant ainsi que la rupture conventionnelle, faute d'homologation, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le juge a alors précisé que le refus d'homologation de la convention ne crée aucun droit, ni pour le salarié, ni pour l'employeur, ni pour les tiers.

Il n'est donc plus possible, une fois le délai de rétractation expiré, de changer d'avis. À moins, bien sûr, que le consentement du salarié n'ait pas été donné de manière libre et éclairée. Enfin, retenez qu'il n'y a pas de rupture du contrat de travail sans homologation de la convention par la Direccte. Cela signifie que vous devez impérativement attendre sa décision avant de remettre au salarié ses documents de fin de contrat, au risque que la rupture soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.■

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée. Elle implique un accord des parties. Et pour garantir un accord libre et éclairé, celles-ci disposent d'une faculté de rétractation de 15 jours, au-delà duquel l'accord est scellé.

* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 12 mai 2017, n° 15-24220

CONTRÔLE FISCAL

La fin de l'année approche...

Si l'administration a la possibilité d'engager un contrôle et de notifier des redressements, le contribuable peut également faire part de son désaccord concernant le montant de l'impôt qui lui est réclamé. Mais, pour que cette « réclamation » soit prise en compte, il faut la faire à temps...

La particularité du contentieux fiscal repose sur le principe de la « réclamation préalable ». Si vous entendez contester le montant d'un impôt, il n'est pas possible de saisir directement le juge de l'impôt. Un préalable obligatoire consiste à d'abord vous adresser à l'administration fiscale. Ce n'est que si vous n'obtenez pas gain de cause que vous pourrez demander l'avis du juge de l'impôt.

Et pour que l'administration prenne en compte votre réclamation et lui donne une suite, vous devez la lui adresser avant l'expiration d'un certain délai.

Réclamation fiscale : un délai impératif !

Le délai général de réclamation est en principe de 3 ans. Plus précisément, si vous souhaitez contester

un impôt ou une taxe, vous devez adresser votre réclamation avant le 31 décembre de la 2^e année qui suit :

- celle de la mise en recouvrement du rôle (impôt sur le revenu par exemple) ou celle de la notification de l'avis de mise en recouvrement (impôt sur les sociétés par exemple) ;
- celle du paiement de l'impôt, en l'absence d'avis de mise en recouvrement (droits de mutation par exemple) ;
- celle de la réalisation de l'événement qui motive la réclamation.

Ce délai général comporte une exception : en matière d'impôts locaux (taxe foncière ou contribution économique territoriale), le délai de réclamation expire au 31 décembre de l'année suivant la mise en recouvrement du rôle.

Le délai de réclamation est un délai impératif : si vous transmettez une réclamation à l'administration après l'expiration de ce délai, elle sera déclarée irrecevable. Plus simplement, une fois le délai expiré, il n'est plus possible de contester le montant de l'impôt dû. Il est



donc vivement conseillé d'anticiper cette échéance pour éviter toute déconvenue.

Là encore, ce principe est à tempérer lorsque la réclamation fait suite à une procédure de rectification fiscale à titre personnel ou visant votre entreprise. Dans cette hypothèse, vous pouvez contester une taxe ou un impôt rectifié jusqu'au 31 décembre de la 3^e année qui suit celle de la notification de la proposition de rectification (ou de la notification des bases arrêtées d'office). ■

Le délai de réclamation qui vous est ouvert pour contester le montant d'un impôt ou d'une taxe est un délai impératif. Toute réclamation adressée hors délai sera déclarée irrecevable !

CONTRÔLE FISCAL

La fin de l'année approche (bis)...

Lorsqu'une entreprise fait face à un contrôle fiscal, une question revient systématiquement : jusqu'à quand l'administration peut-elle opérer un redressement ? Autrement dit, quand serez-vous définitivement tranquille ?

Si l'administration souhaite procéder à un redressement fiscal, elle doit agir avant l'expiration d'un certain délai que l'on appelle « délai de reprise » ou « délai de prescription ». Passé ce délai, elle ne pourra plus rectifier le montant de l'impôt.

Délai de reprise : un délai qui varie selon les impôts concernés

Il n'existe pas de délai de reprise universel qui couvrirait tous les impôts et toutes les taxes. En réalité, si elle souhaite notifier un redressement fiscal, l'administration devra le faire avant l'expiration d'un certain délai qui varie selon l'impôt concerné.

Sans être exhaustif, intéressons-nous aux délais les plus fréquemment rencontrés. Si l'administration souhaite rectifier l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les bénéfices ou la contribution économique territoriale, elle ne peut agir que jusqu'au 31 décembre de la

3^e année qui suit celle au titre de laquelle l'impôt est dû.

En matière de taxe foncière en revanche, le délai de reprise est plus court : l'administration ne pourra agir que jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle au titre de laquelle l'imposition est établie. Quant à la TVA, le délai de reprise s'achève en principe le 31 décembre de la 3^e année qui suit celle de la réalisation des opérations soumises à la taxe. Mais si l'exercice comptable de l'entreprise ne coïncide pas avec l'année civile, l'administration pourra agir jusqu'au 31 décembre de la 3^e année qui suit celle au cours de laquelle l'exercice (de réalisation des opérations soumises à la TVA) a été arrêté.

Les délais de reprise que nous venons d'évoquer sont ceux qui s'appliquent par principe. Mais, dans certaines circonstances, des délais plus longs peuvent s'appliquer. Tel sera le cas, par exemple, si l'administration décèle l'existence d'une activité occulte : dans cette hypothèse, elle pourra agir jusqu'au 31 décembre de la 10^e année qui suit celle au titre de laquelle l'impôt est dû.

Enfin, notez que si les délais légaux peuvent être allongés dans certains cas, ils peuvent également



être interrompus soit du fait de l'administration, par exemple par l'envoi régulier d'une proposition de rectification, soit de votre propre fait, si vous accomplissez un acte valant reconnaissance de dette, par exemple en demandant un délai de paiement. Quel que soit le motif de l'interruption, à partir du moment où elle est valable (c'est-à-dire à partir du moment où l'acte interruptif est régulier), l'effet est le même : l'administration bénéficie d'un nouveau délai de reprise, délai qui commence à courir à la date de l'interruption. ■

Le délai de reprise dont dispose l'administration pour rectifier le montant de l'impôt dû est propre à chaque impôt ou taxe. Ce délai de principe pourra, dans certaines situations, être prolongé ou interrompu.

Promise pendant la campagne présidentielle, la réforme du Code du travail poursuit le même objectif que la loi Travail de 2016 : donner davantage de flexibilité aux entreprises pour leur permettre de s'adapter à leurs difficultés de terrain. Quel est le contenu de cette réforme ? Voici une présentation des principaux changements attendus...

→ Une anticipation des contentieux facilitée

Sécurisation des licenciements

Dans le but de diminuer le nombre de contentieux liés aux licenciements, plusieurs dispositifs sont mis à la disposition de l'employeur : un modèle de notification du licenciement pour réduire les potentielles irrégularités de procédure, la possibilité offerte à l'employeur de préciser les motifs de licenciement après la notification de sa propre initiative ou sur demande du salarié, ou encore la diminution du délai de contestation du licenciement (12 mois au lieu de 2 ans) sont autant de mesures destinées à sécuriser la procédure de licenciement dans l'entreprise. Seule cette dernière disposition est applicable depuis le 24 septembre 2017 ; les autres nécessitent la publication d'un décret, non encore paru au moment de la rédaction de cet article.

Notez, en outre, que tout salarié licencié, depuis le 24 septembre 2017, peut prétendre à une indemnité de licenciement, dès lors qu'il a 8 mois d'ancienneté ininterrompue (contre une année auparavant). Par ailleurs, le montant de cette indemnité a été réévalué pour les 10 premières années d'ancienneté.

Indemnités prud'homales

Si un licenciement, prononcé depuis le 24 septembre 2017, est jugé sans cause réelle et sérieuse, le montant des indemnités allouées au salarié est plafonné de 1 à 20 mois de salaire, selon son ancienneté. Les indemnités minimales dépendront à la fois de son ancienneté et de l'effectif de l'entreprise, dans la limite de 3 mois de salaire (contre 6 auparavant) pour un salarié dont l'ancienneté est d'au moins 2 ans et appartenant à une entreprise d'au moins 11 salariés, ou entre 0,5 et 2,5 mois de salaire pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans et/ou appartenant à une entreprise dont l'effectif est inférieur à 11 salariés.

En cas de licenciement nul, en revanche, le seul reste fixé à 6 mois de salaire et aucun plafond ne s'applique.

→ La mobilité professionnelle encouragée

Congé de mobilité

Le congé de mobilité a pour but de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail (accomplies au sein ou à l'extérieur de l'entreprise). Jusqu'alors, il ne pouvait être proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique que dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus obligées de proposer un congé de reclassement.

Désormais, dans toutes les entreprises soumises à l'obligation de négocier annuellement (celles dans lesquelles un délégué syndical a été désigné) qui ont conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Gpec), l'employeur peut proposer un congé de mobilité dans les conditions prévues par cet accord. Dans ce nouveau dispositif, il n'existe plus de seuil d'effectif ; le congé peut être proposé indépendamment de tout licenciement économique. Un décret doit encore préciser certaines modalités.

Notez que si le salarié accepte le bénéfice de ce congé, son contrat sera rompu à l'issue du congé.

Rupture conventionnelle collective

Pour remédier à certaines difficultés économiques, les entreprises ont créé le dispositif du plan de départ volontaire, une alternative au licenciement économique non prévue par la loi.

Désormais, le plan de départ volontaire peut être mis en place par un accord collectif majoritaire, afin d'atteindre un objectif déterminé en termes de suppression d'emplois, sans que cette démarche s'inscrive obligatoirement dans le cadre d'un licenciement économique. L'évolution de ce dispositif est communément appelée « rupture conventionnelle collective ».

En pratique, l'accord devra prévoir, notamment, le nombre maximal de salariés éligibles au dispositif, les conditions à remplir pour en bénéficier, les critères de départage entre salariés, le montant de l'indemnité de rupture (au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement), les conditions d'information de la nouvelle instance représentative du personnel (le comité social et économique), etc.

L'accord ainsi conclu doit ensuite être validé par l'administration. Après cette validation, l'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail (soumise à l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés). Un décret doit encore préciser certaines modalités.

→ Le dialogue social favorisé

Articulation des accords collectifs

En matière notamment de rémunération minimale, de complémentaire santé et de prévoyance, d'égalité professionnelle, etc. (liste non exhaustive), l'accord de branche prévaudra, par principe, sur l'accord d'entreprise, sauf à ce que cet accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

De même, en matière de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, d'effectif à partir duquel des délégués syndicaux pourraient être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical et de primes pour travaux dangereux ou insalubres, l'accord de branche pourra prévoir des clauses de verrouillage, qui empêcheraient les entreprises de conclure des accords d'entreprise dérogatoires, à moins, là encore, que ces accords d'entreprise n'assurent des garanties au moins équivalentes.

L'accord d'entreprise prévaut dans les autres domaines.

Les TPE concernées par ces mesures

Un accord de branche « étendu » s'applique à

toutes les entreprises de la branche professionnelle, même si elles n'ont pas participé à la négociation de l'accord ou si l'organisation patronale à laquelle elles adhèrent n'est pas signataire de l'accord. Désormais, pour être étendu, l'accord de branche devra comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou bien motiver les raisons de l'absence de telles stipulations.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer à ses salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (comme les attributions de primes, par exemple). Ce projet devra être validé à une majorité des 2/3 des salariés, puis devra être déposé auprès de l'autorité administrative pour être applicable.

→ Une organisation du dialogue social dans l'entreprise simplifiée

Droit d'expression collective des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Désormais, ils pourront user de ce droit par le biais des technologies numériques (Intranet de l'entreprise, par exemple), sans toutefois que l'exercice de ce droit ne se traduise par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit d'expression doivent être définies au cours des négociations annuelles obligatoires portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Néanmoins, pour les entreprises sans délégué syndical, ou pour celles qui ne sont pas parvenues à conclure un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'employeur devra consulter, une fois par an, la nouvelle instance représentative du personnel : le comité social et économique.

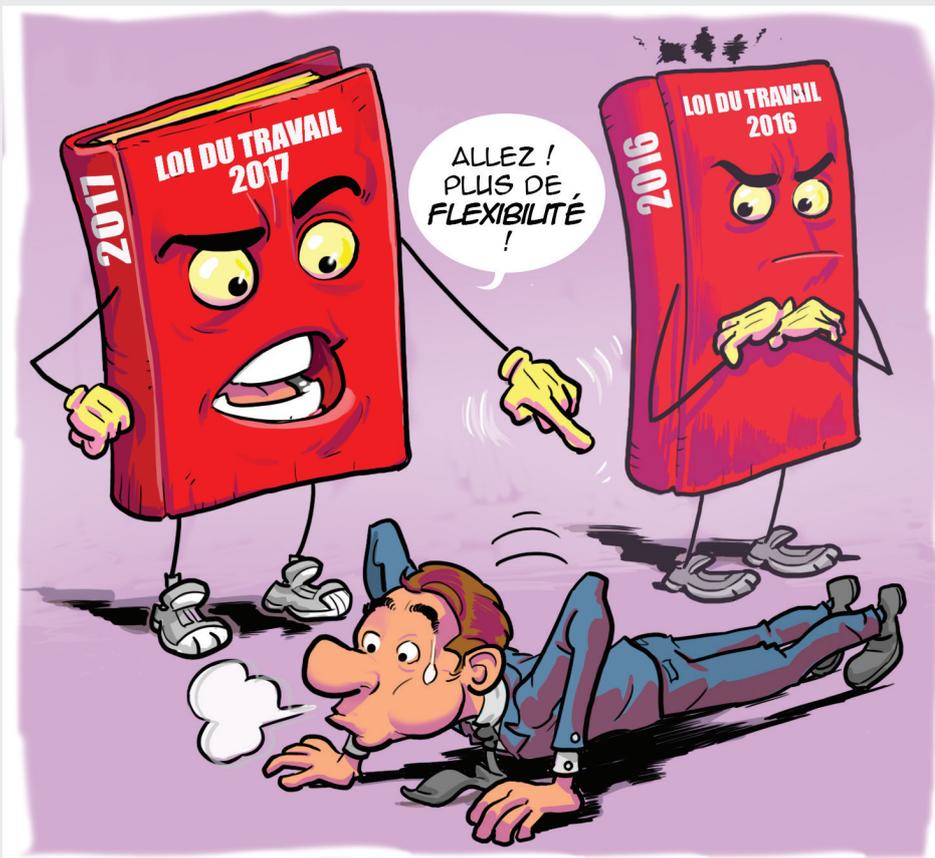
Une instance représentative du personnel

L'objectif est ici de fusionner les instances représentatives du personnel, à savoir les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Concrètement, dans les entreprises qui atteignent le seuil d'au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs, l'employeur devra organiser les élections de la « délégation du personnel du comité social et économique (CSE) », la nouvelle instance représentative du personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose des attributions des DP. Il est également chargé de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'accidents ou de maladies à caractère professionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce, en plus, les attributions du CE et du CHSCT. L'employeur doit contribuer à la fois au fonctionnement du CSE et aux activités sociales et culturelles qu'il assure, contrôle ou auxquelles il participe. Contrairement à ce que nous connaissons jusqu'à présent, l'excédent annuel du budget de fonctionnement ou du budget



destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré sur l'un ou l'autre de ces budgets.

Certaines entreprises peuvent être tenues de mettre en place une commission spécifique, au sein du CSE, traitant des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail : il s'agit des entreprises de 300 salariés ou plus, des établissements distincts de 300 salariés ou plus, des établissements d'installations nucléaires ou classés Seveso ou installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, mais aussi, sur décision de l'inspecteur du travail, des entreprises de moins de 300 salariés où la nature des activités, l'agencement des lieux ou l'équipement des locaux, notamment, la rendent nécessaire.

→ Une gestion des difficultés économiques recadrée

Désormais, les difficultés économiques (pouvant justifier des licenciements) d'une entreprise appartenant à un groupe s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient lorsque ces entreprises sont établies sur le territoire national (sauf en cas de fraude).

Lorsque les difficultés économiques sont telles que l'entreprise doit procéder à un ou plusieurs licenciements, ces licenciements pour motif économique ne peuvent intervenir qu'après que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du ou des salariés concernés est impossible. Les offres de reclassement doivent être adressées directement par écrit au salarié ou lui sont communiquées par tout moyen via une liste (accessible, par exemple, sur l'intranet de l'entreprise). Les recherches de

reclassement dans les établissements implantés à l'étranger ne sont pas prévues par la loi.

→ Des formes particulières de travail précisées

Le télétravail

L'employeur peut mettre en place le télétravail par accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée après avis de la nouvelle instance représentative du personnel (le comité social et économique), si elle existe. Des conditions doivent encore être précisées par un décret, non encore paru au moment de la rédaction de cet article.

Depuis le 24 septembre 2017, et pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible au télétravail, conformément à l'accord collectif ou à la charte, peut demander à bénéficier de cette organisation de travail. Si l'employeur refuse, il doit motiver sa réponse.

Aucun formalisme n'est exigé en cas de recours occasionnel au télétravail. Cependant, ce recours occasionnel doit résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié : veillez donc à conserver toute preuve d'un tel accord, le cas échéant.

Le CDI de chantier

Depuis le 24 septembre 2017, ce type de contrat peut être conclu à la fois dans les entreprises où il est d'usage d'y recourir au 1^{er} janvier 2017 (dans le secteur du bâtiment notamment) et dans les entreprises soumises à une convention collective ou un accord collectif de branche qui le prévoit. Dans ce cas, cet accord pourra fixer un certain nombre de conditions pour y recourir, notamment la taille des entreprises concernées, leurs activités

éligibles, etc. Mais il devra prévoir les modalités de rupture adaptées à une fin de chantier anticipée ou à l'impossibilité de réaliser le chantier concerné.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Les entreprises ou groupes qui emploient au moins 5 000 salariés pourront (lorsqu'un décret non encore paru en précisera les conditions) mettre à disposition des collaborateurs, pour une durée de 2 ans maximum, à une jeune entreprise de moins de 8 ans d'existence ou à une PME de 250 salariés au maximum pour lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

La nouveauté est que dans ce cadre, les prêts de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif même si le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires, charges sociales et frais professionnels afférents à l'emploi du salarié mis à disposition.

Mais cette possibilité n'est toutefois pas offerte aux entreprises appartenant au même groupe.

Le CDD et l'intérim

Notez, pour information, que la durée maximale (de 18 mois) du CDD ou de l'intérim, ou encore le nombre de renouvellements (fixé à 2) pourront être aménagés par un accord de branche. En outre, le défaut de transmission du contrat dans un délai de 2 jours suivant l'embauche est, depuis le 24 septembre 2017, sanctionné par le paiement d'une indemnité versée au salarié, mais n'entraîne plus, à lui seul, la requalification du contrat en CDI.

→ Une gestion de la pénibilité allégée

Effectif depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité permet aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité de bénéficier de la prise en charge d'une formation, ou d'un complément de rémunération en cas de passage à temps partiel, ou de valider des trimestres pour partir en retraite plus tôt.

Ces dépenses étaient alors prises en charge pas un fonds financé par les cotisations des employeurs : une cotisation de base, elle-même augmentée d'une cotisation additionnelle pour l'employeur de salariés exposés à des facteurs de risque.

À partir du 1^{er} janvier 2018, ces dépenses seront prises en charge par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la caisse nationale d'assurance maladie. Leur montant sera pris en compte dans la détermination du calcul de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles. L'employeur n'aura donc plus à verser de cotisation spécifique liée à la pénibilité.

Toutefois, cela ne le dispensera pas de son obligation de déclarer les facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés.

En outre, les entreprises employant au moins 50 salariés, ainsi que celles qui appartiennent à un groupe, devront négocier un accord de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques. Faute de parvenir à cet accord, l'employeur devra dresser un procès-verbal de carence et établir un plan d'action. ■

Notez qu'il ne s'agit là que des principales mesures des « ordonnances Macron », car d'autres concernent notamment les accords de préservation ou de développement de l'emploi qui pourront éventuellement modifier la rémunération des salariés, la gestion de l'inaptitude, etc. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert-comptable pour plus d'informations.

INVENTION D'UN SALARIÉ

Quels sont les droits de l'employeur ?

Lorsqu'une entreprise décide d'embaucher un salarié à un poste de création, elle doit s'interroger sur les droits qu'elle aura sur les inventions susceptibles d'être brevetées et dont le salarié sera à l'origine...

La réglementation, très protectrice envers les inventeurs, attribue, par principe, la titularité d'une invention à la personne qui est à l'origine de la création. Mais il existe une exception pour les inventions créées par un salarié et dont l'entreprise sera titulaire, à condition toutefois que certains critères soient remplis. Lesquels ?

Invention du salarié ou invention de l'employeur ?

Pour que l'entreprise soit considérée comme titulaire de l'invention créée par un salarié dans le cadre d'une mission spécialement dédiée à cette activité, sans qu'il soit nécessaire qu'un contrat de cession des droits soit signé, trois critères doivent être réunis. On parle alors d'une « invention de

mission attribuable » pour laquelle il faut :

- un contrat de travail qui doit avoir été conclu entre le salarié et l'employeur ou une mission qui doit avoir été expressément confiée au salarié (par un avenant au contrat de travail, par exemple) ;
- une invention qui doit avoir été créée dans le cadre du contrat de travail ou de la mission confiée ;
- que le salarié ait perçu une rémunération spécifique et supplémentaire, d'un montant cohérent, qui vient s'ajouter à son salaire habituellement versé.

Il peut aussi arriver qu'un salarié ait imaginé une invention brevetable pendant son temps de travail sans que cela s'inscrive dans une mission spécifique : on parle alors d'« invention hors mission attribuable ». Dans ce cas, s'il doit impérativement en faire part à son employeur par le biais d'une déclaration, le salarié reste l'unique



titulaire des droits sur cette invention. Toutefois, l'employeur peut là encore demander à ce que la titularité de l'invention lui soit attribuée, et ce dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la déclaration.

Notez que pour que cette demande puisse aboutir, il faut qu'au moins l'une des situations suivantes soit observée : l'invention a été obtenue pendant le temps de travail, l'invention rentre dans le domaine des activités menées par l'entreprise ou l'invention a été obtenue grâce aux moyens matériels ou intellectuels fournis par l'employeur.

En échange de l'attribution de l'invention, l'employeur doit verser un juste prix au salarié qui sera défini avec lui, ou à défaut, par la commission nationale des inventions de salariés (CNIS) ou le tribunal de grande instance (TGI). ■

La réglementation permet à l'employeur soit d'être déclaré titulaire de l'invention d'un salarié dans le cadre d'une de ses missions (invention de mission attribuable), soit de demander l'attribution de la titularité de l'invention créée pendant le temps de travail (invention hors mission attribuable).

TRAVAUX IMMOBILIERS

Garantie décennale : automatique ?

Dans le cadre d'une construction immobilière, l'entrepreneur est obligatoirement redevable d'une garantie décennale à l'égard du maître d'ouvrage. Mais cette garantie ne commence à courir qu'à compter de la réception des travaux. Une notion qui peut parfois être floue, et donc source de litiges...

La garantie décennale est susceptible de couvrir un dommage survenu après la réception des travaux pendant une durée de 10 ans. Pour cela, il faut que le dommage compromette la solidité de l'ouvrage ou le rende impropre à l'usage auquel il est destiné ou qu'il affecte un élément d'équipement indissociable de l'ouvrage.

Toutefois, la garantie décennale ne peut pas être mise en jeu en l'absence de réception des travaux. Cette réception constitue donc une condition préalable essentielle pour la mise en jeu éventuelle de la garantie décennale.

RÉCEPTION DES TRAVAUX : EXPRESSE OU TACITE !

La réception des travaux permet de s'assurer que les travaux ont été exécutés conformément à ce qui a été initialement prévu. En pratique, elle peut prendre trois formes : expresse, tacite ou judiciaire (en cas de désaccord entre les parties).

La réception expresse est le mode de réception le plus sécurisant pour l'entrepreneur comme pour le maître d'ouvrage : elle doit obligatoirement être réalisée en leur présence, la présence du maître d'œuvre (l'architecte ou le coordonnateur des travaux) étant recommandée, et sera consignée sur un procès-verbal qui indiquera notamment si les travaux sont acceptés avec ou sans réserves. Notez que si plusieurs entreprises sont intervenues pour les travaux, il peut y avoir soit une réception unique, soit une réception par entreprise.

Dans l'hypothèse d'une réception tacite, il n'y a pas de procès-verbal de réception. Elle sera alors caractérisée par la « volonté non équivoque » du maître d'ouvrage d'accepter les travaux. En pratique, la réception tacite donne lieu à deux situations.

Soit les années passent sans qu'aucun défaut n'apparaisse durant le délai décennal : dans ce



cas, la date de la réception tacite n'est pas connue puisque le maître d'ouvrage ne souhaite pas mettre en œuvre la garantie légale.

Soit un défaut apparaît durant le délai décennal : même si une solution amiable peut alors être trouvée entre l'entrepreneur et le maître d'ouvrage, un litige peut toujours survenir, litige qui devra alors être tranché par le juge. Et pour déterminer si la garantie décennale peut être réellement mise en œuvre, le juge va déterminer une date de réception tacite en fonction des éléments de preuve qui lui auront été fournis : prise de possession du bien immobilier, paiement du prix par exemple et tous autres éléments de preuve de nature à établir que le maître d'ouvrage a tacitement accepté les travaux. ■

La garantie décennale commence à courir à compter de la réception des travaux. S'il existe 3 formes de réception, la réception expresse est cependant recommandée, car plus sécurisante pour le maître d'ouvrage et l'entrepreneur.

IMPÔT SUR LE REVENU

Vente de titres et départ à la retraite : une optimisation fiscale (encore) possible !

Le fait pour un dirigeant de vendre les titres de sa société concomitamment à son départ à la retraite lui permet de bénéficier, pour le calcul de la plus-value imposable, d'un avantage fiscal. Sous conditions...

A l'heure actuelle, en matière d'impôt sur le revenu, les dirigeants qui cèdent les titres de leurs sociétés et qui choisissent peu de temps avant ou après la cession, de faire valoir leurs droits à la retraite peuvent bénéficier, toutes conditions remplies, de plusieurs abattements sur la plus-value réalisée : un abattement fixe de 500 000 €, puis un abattement variable (de 50 % à 85 %) dépendant de la durée de conservation des titres.

Un avantage fiscal sous conditions

Outre le respect des seuils d'effectif (moins de 250 salariés) et de chiffre d'affaires (moins de 50 M€) ou de total de bilan (moins de 43 M€), la société doit être soumise à l'impôt sur les sociétés et doit exercer

une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale, agricole ou financière.

Cette activité doit avoir été exercée de façon continue pendant les 5 ans qui précèdent la vente des titres. Notez que la mise en place d'une location gérance, pendant cette période de 5 ans, ne fait pas obstacle à l'application de l'avantage fiscal. Le juge de l'impôt s'est, en effet, prononcé sur le cas d'une société qui a placé son fonds de commerce en location gérance moins de 5 ans avant la vente des titres* : il a décidé que la mise en place de cette location-gérance n'était qu'une façon différente, pour la société, de poursuivre son activité.

Le dirigeant doit remplir simultanément 4 conditions : il doit avoir exercé une fonction de direction dans la société, de façon continue, pendant les 5 années qui précèdent la vente des titres ; il doit avoir détenu directement ou indirectement au moins 25 % du capital de la société ; il doit, en principe, céder l'intégralité de ses titres ; enfin, il doit cesser



toute fonction dans la société (même bénévole) et faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans qui précèdent ou qui suivent la vente. Concernant la condition tenant à l'exercice des fonctions de direction, le juge a été amené à se prononcer sur le cas d'époux détenant chacun des titres d'une même société, dont seul l'un d'entre eux exerce une fonction de direction : il a rappelé que seul l'époux, effectivement dirigeant de la société, peut bénéficier de l'abattement.**

Ce dispositif, qui devait initialement prendre fin au 31 décembre 2017, va certainement être prorogé, du moins en partie, par la loi de finances pour 2018 : l'abattement fixe de 500 000 € devrait perdurer pour les cessions intervenant jusqu'au 31 décembre 2022. Quant à l'abattement proportionnel pour durée de détention, il devrait pouvoir continuer à s'appliquer, sous conditions, et ne sera, a priori, plus cumulable avec l'abattement fixe. À suivre... ■

L'avantage fiscal ouvert au dirigeant qui cède ses titres devait prendre fin au 31 décembre 2017. Le projet de loi de finances pour 2018 envisage une prorogation partielle.

* Arrêt du Conseil d'État du 10 mai 2017, n° 395897, ** Arrêt du Conseil d'État du 10 décembre 2014, n° 371437

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Août 2017	101,49	+ 0,5 %	+ 0,9 %
Juillet 2017	100,97	- 0,3 %	+ 0,7 %
Juin 2017	101,32	+ 0,0 %	+ 0,7 %
Mai 2017	101,31	+ 0,0 %	+ 0,8 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2017	1664	+ 2,59 %
1 ^{er} trimestre 2017	1650	+ 2,17 %
4 ^e trimestre 2016	1645	+ 0,98 %
3 ^e trimestre 2016	1643	+ 2,18 %
2 ^e trimestre 2016	1622	+ 0,50 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2017	110,00	+ 1,48 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,46	+ 0,98 %
4 ^e trimestre 2016	108,91	+ 0,46 %
3 ^e trimestre 2016	108,56	+ 0,17 %
2 ^e trimestre 2016	108,40	+ 0,02 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2017	109,89	+ 1,37 %
1 ^{er} trimestre 2017	109,41	+ 1,12 %
4 ^e trimestre 2016	108,94	+ 0,72 %
3 ^e trimestre 2016	108,69	+ 0,66 %
2 ^e trimestre 2016	108,41	+ 0,51 %

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
30 juin 2017	1,83 %
31 juillet 2017	1,80 %
31 août 2017	1,78 %
30 septembre 2017	1,73 %
31 octobre 2017	1,71 %
30 novembre 2017	1,69 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
2 ^e trimestre 2017	126,19	+ 0,75 %
1 ^{er} trimestre 2017	125,90	+ 0,51 %
4 ^e trimestre 2016	125,50	+ 0,18 %
3 ^e trimestre 2016	125,33	+ 0,06 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNEE	TAUX
1 ^{er} semestre 2017	1,15 %
2 ^e semestre 2016	0,63 %
1 ^{er} semestre 2016	0,80 %
2 ^e semestre 2015	1,19 %

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 2ND SEMESTRE 2017

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	3,94 %
Pour tous les autres cas	0,90 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Juin 2017	106,2
Mai 2017	106,2
Avril 2017	106,3
Mars 2017	106,1
Février 2017	105,9
Janvier 2017	105,7
Décembre 2016	105,2
Novembre 2016	104,9

QUESTIONS/RÉPONSES



Je suis entrepreneur dans le bâtiment et dans le cadre d'un chantier en cours, qui consiste en la rénovation d'un immeuble pour le compte de son propriétaire, un échafaudage doit être posé. Ne possédant pas ce type d'équipement, je vais en louer un auprès d'un sous-traitant qui va se charger de le monter et de le démonter. Dois-je autoliquider la TVA à l'occasion de cette prestation ?

Pour lutter contre la fraude à la TVA dans le secteur du bâtiment, un dispositif d'autoliquidation de la TVA a été mis en place.

Ce mécanisme d'autoliquidation consiste à mettre à la charge de l'entrepreneur principal le paiement de la TVA relative à la prestation sous-traitée. Pour cela, 2 conditions doivent être réunies : il doit y avoir un contrat de sous-traitance et les travaux réalisés doivent répondre à la définition des travaux immobiliers (construction ou rénovation d'immeuble,

génie civil, etc.).

Si la location, le montage et le démontage de l'échafaudage sont assurés par une entreprise qui réalise uniquement cette prestation, il ne faudra pas faire application du mécanisme d'autoliquidation, les travaux réalisés n'étant pas des travaux immobiliers. En revanche, si l'entreprise sous-traitante réalise cette prestation dans le cadre d'un contrat global portant sur la réalisation de travaux immobiliers, l'entrepreneur principal devra autoliquider la TVA.

Le syndic de copropriété de l'immeuble dans lequel j'exerce mon activité professionnelle m'informe que je dois la cesser puisque l'état descriptif de division (EDD) l'interdit. Toutefois, il me semble que cette interdiction n'est valable que si elle est prévue dans un règlement de copropriété. Ai-je raison ?

Avant d'exercer une activité professionnelle dans un local situé dans un immeuble en copropriété, il est important de consulter le règlement de copropriété. C'est ce document qui indique, en effet, si l'exercice d'une activité commerciale y est autorisé ou non.

Toutefois, il peut être nécessaire, le cas échéant, de consulter l'EDD. Si le contenu du règlement de copropriété, par principe, s'impose à celui de l'EDD en cas de divergences, tel n'est pas le cas dans 2 situations : lorsque, faute de règlement de copropriété, l'EDD est le seul document de référence ou, comme vient récemment de le préciser le juge*, lorsque le règlement de copropriété prévoit que l'EDD a la même valeur contractuelle que lui.

Un salarié me demande de lui verser une avance sur salaire. Y a-t-il un plafond d'avance à ne pas dépasser ? Puis-je retenir le montant des sommes avancées sur les salaires à venir ?

Il convient de distinguer l'acompte et l'avance sur le salaire. L'acompte correspond au versement anticipé de la rémunération due pour un travail déjà réalisé. Par exemple, alors que vous payez habituellement les salaires le 30 du mois, votre salarié vous demande, le 15, un paiement correspondant aux 15 jours déjà travaillés. Dans ce cas, vous déduirez du versement du 30 les sommes déjà versées.

En revanche, l'avance sur salaire correspond au paiement anticipé d'une rémunération due pour un travail non réalisé. Par exemple, le 1^{er} jour du mois, votre salarié vous demande une avance correspondant à la rémunération qu'il devrait percevoir en travaillant tout le mois à venir. Dans pareil cas, vous serez limité non pas dans le montant que vous avancez, mais dans la part que vous pourrez déduire des prochains salaires.

Vous ne pourrez alors compenser les sommes avancées que dans la limite d'1/10^e du salaire par mois. Dans notre exemple, si votre salarié reçoit une rémunération nette mensuelle de 1 500 € net, et si vous lui avez versé une avance correspondant à un mois de salaire, vous ne pourrez exiger le remboursement que de 150 € par mois. Vous ne serez donc remboursé qu'à l'issue de 10 mois. Cette limite empêche que le salarié soit privé de tout revenu. ■

* Arrêt de la Cour de cassation, 3^e chambre civile, du 6 juillet 2017, n° 16-16849

BON À SAVOIR !

PRATIQUES COMMERCIALES

Comment réagir face à un démarchage abusif ?

De plus en plus d'entreprises sont victimes d'un démarchage abusif, souvent le fait de personnes peu scrupuleuses qui se font passer pour une autorité administrative. Face à cette pratique en recrudescence, le Gouvernement a publié un guide sur la conduite à tenir notamment dans le cadre des obligations prévues en matière d'accessibilité.

Le démarchage abusif présente plusieurs caractéristiques qui doivent impérativement être identifiées pour éviter toutes déconvenues.

Tout d'abord, le message reçu (par courrier, par fax, par mail ou par téléphone) est anxiogène : généralement, il contient un rappel sommaire des obligations et détaille des sanctions administratives et pénales encourues.

Ensuite, le message fixe arbitrairement une date limite à respecter. Notez que la forme du message reçu a souvent pour but de faire croire que l'interlocuteur de l'entreprise est, à tort, l'administration : il contiendra souvent, en effet, un logo aux couleurs bleu, blanc et rouge, une Marianne, des mots clés comme « légal », « contrôle », « agence française » ou même « Préfecture », ainsi que des éléments d'identification comme un numéro de dossier.

Le démarcheur va alors proposer à

l'entreprise différentes solutions à suivre, bien entendu payantes à des prix particulièrement excessifs, prestations qui se révéleront souvent inexistantes, voire inutiles. Il met aussi, bien souvent, à disposition de l'entreprise un numéro de téléphone pour faciliter la mise en œuvre de ces pseudos-solutions. Attention : appeler ce numéro sera suivi d'un harcèlement quasi-systématique. A éviter donc...

Voici quelques réflexes à avoir :

- ne pas répondre aux sollicitations du démarcheur ;
- ne jamais communiquer vos coordonnées bancaires.

Malheureusement, il peut arriver qu'une entreprise se rende compte trop tard qu'elle a été victime d'un démarchage abusif. Dans ce cas, dans un premier temps, elle doit réclamer un remboursement au démarcheur abusif (certains le font). Dans un second temps, elle doit signaler à la Direction départementale de la protection des populations (DDPP) le démarchage abusif dont elle a été victime. A cette occasion, elle doit dénoncer les faits de démarchage abusif, détailler ce qu'il s'est produit et, surtout, joindre les pièces relatives au démarchage dénoncé. La DDPP se chargera ensuite, d'engager des poursuites et, le cas échéant, de saisir le juge. ■

BRÈVES

PAS DE TAXE SUR LES VÉHICULES DE SOCIÉTÉ À PAYER EN 2017 ?

La taxe sur les véhicules de société (TVS) est normalement calculée et payée tous les ans par les entreprises qui en sont redevables. Jusqu'en 2016, la période d'imposition retenue pour le calcul de la taxe s'étendait du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante. À compter du 1^{er} janvier 2018, cette période d'imposition change : elle

correspondra désormais à l'année civile.

L'année 2017 est donc celle de la transition : la TVS due pour la période courant du 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2017 sera payée en janvier 2018 et une taxation exceptionnelle correspondant au dernier trimestre 2017 devra aussi être payée en janvier 2018. ■

PUBLICITÉ DES PRIX : UN « RESCRIPT COMMERCIAL » DEPUIS OCTOBRE 2017 ?

Un commerçant ou un prestataire de services doit informer son client sur les prix qu'il pratique par voie d'étiquetage, d'affichage, etc. Le non-respect de cette réglementation est sanctionné par une amende d'un montant maximal de 3 000 € (15 000 € pour une société). Pour éviter cette sanction, depuis le 1^{er} octobre 2017, il est possible

de demander à la DGCCRF si les procédures mises en place sont conformes ou non à la réglementation.

Pour cela, il faut télécharger, sur le site www.economie.gouv.fr/dgccrf ou sur le site www.service-public.fr, un formulaire qui doit ensuite être envoyé à la DGCCRF. ■

