



75 RUE SAINT LAZARE
75009 PARIS
T 0142964176
F 0140159743
apl@aplarac.com

Association régie par la loi
du 1^{er} juillet 1901.
Association N° 202758.
Agrément RIF N°17 du Ministère
de l'économie et des finances
du 27 février 1978.
Siret N°315 983 809 00031
TVA Intracom. FR 24 315 983 809

La lettre des adhérents

31 OCTOBRE 2017 – N° 18/2017

NOUVEAUTÉ : LA LETTRE DES ADHÉRENTS ÉVOLUE

La lettre des adhérents de l'UNASA s'adressera désormais aux **professionnels libéraux**, ainsi qu'aux adhérents **artisans et commerçants**.

Afin de faciliter votre lecture, nous présenterons dans une nouvelle rubrique intitulée « **Informations communes** » les nouveautés fiscales, sociales et juridiques intéressant l'ensemble de nos adhérents.

Deux rubriques distinctes, dénommées « **Professions libérales** » et « **Artisans / Commerçants** », reprendront respectivement l'actualité propre à chacune de ces professions, de même que les informations métiers. Les rubriques « Chiffres utiles » et « Échéancier fiscal et social » se trouveront comme auparavant en fin de document. Nous espérons que cette nouvelle présentation enrichie de nouveaux contenus vous donnera satisfaction.

INFORMATIONS COMMUNES

FISCAL : DÉCLARATION ET PAIEMENT DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Remise au Parlement des rapports d'évaluation de la réforme du prélèvement à la source

Le Gouvernement a transmis au Parlement les trois rapports commandés avant l'été sur le dispositif prévu pour la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) :

- un rapport de l'inspection générale des finances (IGF), établi avec le concours d'un cabinet d'audit privé sur la **robustesse du dispositif** et la **charge réelle incombant aux futurs collecteurs** ;
Le rapport peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.igf.finances.gouv.fr/files/live/sites/igf/files/contributed/IGF%20internet/2.RapportsPublics/2017/2017-M-046.pdf>.
- un rapport présentant les **résultats des expérimentations en conditions réelles** menées entre les mois de juillet et septembre 2017 avec le concours de 600 parties prenantes (entreprises et collecteurs publics ainsi que la plupart des éditeurs de logiciels de paie) ;
Le rapport est disponible à l'adresse suivante : <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/11609>.
- un rapport d'analyse de **deux dispositifs alternatifs à la réforme prévue**, qui décrit ce que pourraient être leurs modalités de fonctionnement, leurs délais de mise en œuvre et les conséquences sur les contribuables, les payeurs de revenu et l'État, et présente les limites de ces options au regard de l'objectif de contemporanéité de l'impôt.

*Le rapport est disponible à l'adresse suivante : <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/11610> .
Le Gouvernement entend en tirer les conséquences dans le projet de loi de finances rectificative qui sera présenté en fin d'année.*

Source : MACP, communiqué n° 92, 10 oct. 2017

FISCAL : PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE CONTRÔLE FISCAL

Examen de comptabilité à distance : l'Administration a publié ses commentaires

L'Administration apporte des précisions sur la nouvelle procédure d'examen de comptabilité qui permet depuis le 31 décembre 2016 aux services fiscaux de réaliser des opérations de contrôle à distance, à partir de la comptabilité remise par l'entreprise sous forme dématérialisée.

Ces précisions concernent :

- le déroulement de l'examen de comptabilité et notamment les modalités d'échanges des fichiers des écritures comptables (FEC) ;
- la limitation de la durée de l'examen de comptabilité ;
- les particularités de l'examen relatives à la procédure de régularisation en cours de contrôle ;
- les sanctions en cas de défaut de transmission des FEC dans les délais.

Source : BOI-CF-DG-40-20, 4 oct. 2017, § 320 à 440 ; BOI-CF-PGR-20-10, 4 oct. 2017, § 1 et 315 ; BOI-CF-PGR-20-30, 4 oct. 2017, § 560 et 570 ; BOI-CF-IOR-20-15, 4 oct. 2017

SOCIAL : CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES

Indemnités de rupture conventionnelle du contrat de travail : calcul du plafond d'exonération

Est **exclue de l'assiette des cotisations sociales** dans la limite 2 plafonds annuels de sécurité sociale, la part des indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle qui n'est pas imposable en application du Code général des impôts (CGI, art. 80 duodecies) (CSS, art. L. 242-1).

En application du CGI, n'est pas imposable la fraction des indemnités de rupture conventionnelle qui n'excède pas :

- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur,
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective, ou à défaut, par la loi.

Pour le critère alternatif correspondant à **2 fois la rémunération annuelle brute**, les textes se réfèrent à la « **rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail** ». Une instruction fiscale du 31 mai 2000, dépourvue de portée, avait précisé que l'assiette de l'exonération devait correspondre à des paiements effectifs réalisés par l'employeur. Aussi, lorsqu'au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat, le salarié **n'a pas perçu l'intégralité de sa rémunération** du fait de la suspension de son contrat de travail (congé maladie, maternité, parental d'éducation, etc.) ou encore du fait de son entrée en cours d'année, l'employeur ne peut pas reconstituer la rémunération du salarié.

Cette position est confirmée par un arrêt du 21 septembre 2017, rendu à propos d'une indemnité de rupture conventionnelle. Elle devrait également trouver à s'appliquer pour le calcul du plafond d'exonération de l'indemnité de licenciement.

Source : Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.580

SOCIAL : DÉCLARATIONS SOCIALES

Suppression du tableau récapitulatif annuel URSSAF pour les entreprises déclarant en DSN

L'URSSAF précise, dans un communiqué du 6 octobre 2017, que les **entreprises déclarant en DSN** n'ont plus à produire de tableau récapitulatif annuel URSSAF car les régularisations doivent être effectuées au sein des DSN mensuelles. Si des **modifications** sont à réaliser sur des déclarations déjà adressées au titre d'un mois déclaré, il convient en effet de porter ces éléments **via l'utilisation d'un bloc de régularisation rattaché au mois concerné dans la DSN suivante**. Pour ces entreprises, la **possibilité de transmettre le tableau récapitulatif (TR) est ainsi supprimée au titre de l'année 2017**.

On rappelle en effet que, pour accompagner les entreprises ayant adopté la DSN courant 2016, le GIP-MDS leur avait laissé la possibilité d'utiliser les services en ligne de l'URSSAF pour émettre un TR 2016 au format DUCS au plus tard au 1er février 2017.

Les entreprises ne déclarant pas en DSN demeurent tenues de transmettre à l'URSSAF le TR 2017, le 31 janvier 2018 au plus tard.

Les entreprises ne déclarant pas en DSN et les entreprises déclarant en DSN qui n'auront pas transmis 12 DSN mensuelles au format phase 3 en 2017 restent également tenues de souscrire une DADS 2017 au plus tard le 31 janvier 2018.

Source : URSSAF, communiqué 6 oct. 2017

SOCIAL : CONTRAT DE TRAVAIL

Le recours au CDI de chantier est élargi à l'ensemble des secteurs d'activité

La possibilité de recourir au contrat à durée indéterminée de chantier, renommé « contrat de chantier ou d'opération », est élargie à l'ensemble des secteurs d'activité. Le recours à ce contrat est désormais ouvert aux entreprises relevant de toute branche au sein de laquelle a été conclu une **convention ou accord étendu** fixant les conditions dans lesquelles il peut y être recouru (notamment les activités et la taille des entreprises concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat et les contreparties accordées aux salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement).

À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, seules peuvent recourir au CDI de chantier ou d'opération les entreprises relevant d'un **secteur « où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017 »**.

Les modalités de rupture de ce contrat sont également précisées.

Ces mesures s'appliquent aux contrats conclus à compter du **24 septembre 2017**.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 30, 31 et 40, VIII : JO 23 sept. 2017

Certaines règles encadrant le recours aux CDD et contrats de mission sont assouplies

Pour prendre en compte les spécificités des différents secteurs d'activité, l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ouvre aux partenaires sociaux la possibilité de fixer, par convention ou accord de branche étendu, la **durée maximale** des CDD et des contrats de mission (travail temporaire), le **nombre maximal de renouvellements possibles**, les modalités de calcul du **délai de carence**, ainsi que les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Dans ces domaines, les dispositions légales (inchangées) ne s'appliquent désormais qu'à titre supplétif, en l'absence de stipulations conventionnelles spécifiques.

La sanction du non-respect par l'employeur du délai de transmission du CDD ou du contrat de mission est par ailleurs allégée : il n'entraîne plus la **requalification automatique du contrat en CDI** mais le versement d'une indemnité, à la charge de l'employeur, plafonnée à hauteur d'un mois de salaire.

Ces mesures s'appliquent aux CDD et contrats de mission conclus à compter du **24 septembre 2017**.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 4, V et VI, 22 à 29 et 40, I et VIII : JO 23 sept. 2017

Réforme et sécurisation du cadre juridique du télétravail

Le cadre juridique du télétravail est réformé et sécurisé en vue de favoriser le recours à ce mode d'organisation du travail.

Les modalités de mise en place du télétravail, qui peut désormais être occasionnel, sont adaptées. Le télétravail est en effet désormais **mis en place** :

- dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE) ;
- à défaut d'accord collectif ou de charte, et pour le télétravail occasionnel uniquement, par accord entre le salarié et l'employeur formalisé par tout moyen.

Les **droits des télétravailleurs** sont par ailleurs légalement définis et renforcés, notamment par l'instauration d'une présomption d'accident du travail en cas d'accident survenant durant les plages horaires de télétravail. En revanche, l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts afférents au télétravail est supprimée. Ces mesures s'appliquent **à compter du 24 septembre 2017**. Sauf refus du salarié, les stipulations de l'accord collectif ou de la charte établie par l'employeur se substituent aux clauses contraires ou incompatibles des contrats de travail conclus antérieurement au 23 septembre 2017 et contenant des stipulations relatives au télétravail.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 21 et 40, VII : JO 23 sept. 2017

Le contrat de génération est supprimé

Le dispositif du contrat de génération, jugé insuffisamment efficace, est supprimé dans son intégralité.

On rappelle que ce contrat visait à la fois à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI et à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ; il reposait sur la constitution d'un binôme entre un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il s'agissait d'un travailleur handicapé) embauché en CDI et un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il s'agissait d'un travailleur handicapé ou d'un salarié nouvellement embauché par l'entreprise).

Est ainsi notamment supprimée l'aide accordée au titre de ce contrat aux entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, pour chaque binôme constitué d'un jeune et d'un senior, et au chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans recrutant un jeune de moins de 30 ans dans la perspective de la transmission de son entreprise (aide d'un montant de 4 000 € par an, accordée pendant 3 ans).

Cette mesure s'applique **à compter du 24 septembre 2017**.

Toutefois, il est prévu que l'aide demeure versée dans son intégralité aux entreprises (ou chefs d'entreprise) ayant formé une demande d'aide avant le 23 septembre 2017.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 9 : JO 23 sept. 2017

SOCIAL : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les règles de motivation des licenciements et les sanctions encourues en cas d'irrégularité de la procédure sont assouplies

Les règles relatives à la motivation du licenciement et les sanctions encourues par l'employeur en cas d'irrégularité de procédure sont assouplies en vue de **limiter les contentieux** et d'atténuer les conséquences de la **méconnaissance des règles de forme**.

Il est en effet permis à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, dont des modèles seront fixés par décret, après sa notification au salarié, dans des conditions qui seront également définies par décret. Par ailleurs, **l'insuffisance de motivation** de la lettre ne prive plus nécessairement le licenciement de cause réelle et sérieuse et les irrégularités de procédure ne sont plus sanctionnées que par le versement d'une indemnité au salarié, plafonnée à un mois de salaire.

Entrée en vigueur. - Ces mesures entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application attendus et au plus tard le 1er janvier 2018, à l'exception des nouvelles sanctions applicables aux irrégularités de procédure, qui sont entrées en vigueur le 24 septembre 2017.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 4, I à IV et 40, I et X : JO 23 sept. 2017

L'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité légale de licenciement est réduite

Jusqu'alors le salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde avait droit à une indemnité de licenciement à condition de justifier d'une **ancienneté d'au moins 12 mois ininterrompus dans l'entreprise** (ou au service de l'employeur) (C. trav., art. L. 1234-9).

La durée d'ancienneté requise est réduite à **8 mois ininterrompus dans l'entreprise** (ou au service de l'employeur) (C. trav., art. L. 1234-9 mod.).

On rappelle que cette durée s'apprécie à la date de la notification du licenciement.

La formule de calcul du montant de l'indemnité due a été adaptée en conséquence par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, lequel a également majoré de 25 % le montant minimal de l'indemnité sur les 10 premières années d'ancienneté (C. trav., art. R. 1234-2 et R. 1234-4 mod.).

Cette mesure constitue, avec la majoration de l'indemnité minimale due au titre des 10 premières années d'ancienneté, la contrepartie au plafonnement des indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (sur ce plafonnement, voir info suivante).

Cette mesure s'applique aux licenciements prononcés **à compter du 24 septembre 2017**.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 39 et 40, I : JO 23 sept. 2017

L'indemnisation judiciaire des licenciements sans cause réelle et sérieuse est encadrée

Il est introduit un barème fixant un plancher et un plafond d'indemnisation du licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, variant en fonction de l'ancienneté du salarié. Par dérogation, dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE), le montant plancher de l'indemnisation est sensiblement réduit pour les 10 premières années d'ancienneté du salarié licencié, afin de prendre en compte leurs capacités financières.

Ce nouveau barème s'impose au juge qui devra désormais fixer la réparation du licenciement injustifié dans les limites suivantes :

- le **plancher d'indemnisation** applicable à compter d'un an d'ancienneté est compris entre 1 mois (0,5 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés) et 3 mois de salaire brut ;
- le **plafond d'indemnisation** (applicable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise) est compris entre 1 et 20 mois de salaire brut.

Pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement injustifié, le juge peut prendre en compte le montant des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

Un simulateur de calcul de l'indemnisation susceptible d'être allouée dans ces limites par le juge a été mis en ligne sur le site www.service-public.fr.

En revanche, ce barème d'indemnisation ne s'applique pas lorsque le juge constate la **nullité du licenciement** dans les cas visés par la loi : licenciement intervenu en violation d'une liberté fondamentale, pour un motif discriminatoire, lié à l'exercice d'un mandat, etc. Le juge octroie alors au salarié dont le licenciement est entaché de nullité une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Ce dispositif est applicable aux **licenciements prononcés** postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit **à compter du 24 septembre 2017**.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 2 et 3 : JO 23 sept. 2017

Les règles applicables en cas de licenciement économique sont assouplies

Dans le cadre du projet global de transformation du Code du travail, l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, modifie notamment les dispositions relatives au licenciement pour motif économique dans le but de :

- **restreindre le périmètre d'appréciation de la cause économique au territoire national** : lorsque l'entreprise appartient à un groupe, celle-ci ne s'apprécie qu'au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le seul territoire national ;
- simplifier les **obligations de reclassement de l'employeur** en cette matière, notamment en supprimant l'obligation de proposer des offres de reclassement à l'étranger et en allégeant le formalisme de la proposition de reclassement, l'employeur étant autorisé à diffuser par tout moyen la liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés ;
- étendre aux entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) la possibilité de limiter le périmètre d'application des **critères d'ordre de licenciement** à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, sans pour autant être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés les établissements de l'entreprise concernés par les licenciements ;
- tirer les conséquences de la **mise en place du conseil social et économique (CSE)**, nouvelle instance unique pour la représentation du personnel, avec de nouvelles modalités de recours à l'expertise par l'instance unique dans le cadre des PSE ;
- enfin, faciliter les **reprises des entités économiques autonomes**.

Les dispositions adaptant les règles du licenciement pour motif économique à la nouvelle instance unique de représentation du personnel sont applicables aux procédures engagées dans les entreprises l'ayant mise en place. Pour autant, celles relatives à l'expertise entreront en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Les autres mesures sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de l'ordonnance, soit dès le 24 septembre 2017, sauf celles relatives à la diffusion de la liste des postes de reclassement disponibles et à la détermination des zones d'emploi qui entreront en vigueur à la date de publication d'un décret d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 15 à 20, 40, V et X : JO 23 sept. 2017

Un nouveau mode de rupture des contrats de travail est instauré : la rupture conventionnelle collective

Un nouveau mode autonome de rupture du contrat de travail, encadré par la loi, est instauré en vue de **sécuriser les départs volontaires** : la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Ce dispositif permet à l'entreprise de définir, par accord d'entreprise ou d'établissement validé par l'Administration (DIRECCTE), un cadre commun de départ strictement volontaire (sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un motif économique).

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. Le salarié dont le contrat est rompu bénéficie, non seulement des **allocations d'assurance chômage**, mais aussi d'une **indemnité spécifique** à la charge de l'employeur et de mesures visant à favoriser son **reclassement externe** (dont les modalités d'application sont définies par l'accord collectif).

Cette mesure, dont l'application est subordonnée à la publication d'un décret, entrera en vigueur à la date de publication de ce décret et au plus tard le 1er janvier 2018.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 10 à 13, 40, III et X : JO 23 sept. 2017

Les délais de contestation de la rupture du contrat de travail sont harmonisés

Jusqu'alors, les délais de contestation de la rupture du contrat de travail variaient, selon la nature de la rupture, **entre 12 et 24 mois**.

Dans un souci de simplification et de sécurisation juridique pour l'employeur, les délais de contestation de la rupture du contrat de travail sont harmonisés : toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par **12 mois à compter de la notification de la rupture**, quelle que soit la nature de cette rupture (licenciement pour motif personnel ou économique, rupture conventionnelle, démission, etc.) (C. trav., art. L. 1471-1 et L. 1235-7 mod.).

En revanche, le délai de prescription des actions portant sur **l'exécution du contrat de travail demeure fixé à 2 ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toutefois, comme antérieurement, **ce délai n'est pas applicable** (C. trav., art. L. 1471-1 mod.) :

- aux actions pour lesquels des **délais de prescription plus courts** sont fixés par le Code du travail ;
- aux actions en **réparation d'un dommage corporel** causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, qui se prescrivent en principe par 10 ans (C. civ., art. 2222-6) ;
- aux **actions en paiement ou en répétition du salaire**, qui se prescrivent par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer et peuvent porter, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat (C. trav., art. L. 3245-1) ;
- aux actions exercées en vue de la **réparation du préjudice résultant d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel ou moral** (C. trav., art. L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1), qui se prescrivent par 5 ans (C. trav., art. L. 1134-5. – C. civ., art. 2224) ;
- en cas de **licenciement pour motif économique, lorsque la lettre de licenciement ne le mentionne pas** (C. trav., art. L. 1235-7 mod.).

Cette mesure s'applique aux **prescriptions en cours à compter du 23 septembre 2017**, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. En revanche, lorsqu'une instance a été introduite avant le 23 septembre 2017, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

Source : Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 5, 6 et 40, II : JO 23 sept. 2017

SOCIAL : SANTÉ ET TRAVAIL

Prévention des risques professionnels et compte professionnel de prévention

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 apporte plusieurs modifications importantes au dispositif de prévention de la pénibilité du travail. Ainsi, les salariés n'obtiendront désormais de droits qu'en cas d'exposition à **6 des 10 facteurs de risques professionnels** qui relevaient du périmètre du dispositif précédent. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est à cette occasion rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P).

Par ailleurs, l'ordonnance supprime le **fonds chargé du financement des droits liés au compte** et les deux cotisations (de base et additionnelle) finançant ce fonds. L'ensemble du dispositif est modifié afin de mettre en œuvre, aménager et tirer les conséquences de ces deux changements. En particulier, en cas de séquelles liées à une maladie professionnelle résultant de l'exposition à l'un des facteurs sortis du périmètre du C2P, l'ordonnance assouplit les conditions de départ anticipé à la retraite introduit par la loi du 9 novembre 2010.

Source : Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017 : JO 23 sept. 2017

Le régime de l'inaptitude médicale est remanié

Alors que l'inaptitude médicale a fait l'objet d'évolutions significatives dans le cadre des lois Rebsamen et Travail, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 clarifie la **procédure de contestation des avis médicaux** par l'employeur ou le salarié devant le conseil de prud'hommes, qui est à nouveau remaniée pour en clarifier la portée. Saisi d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, le conseil de prud'hommes peut désormais confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Il n'a donc plus obligation de recourir à un expert.

Entrée en vigueur. - Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif sont subordonnées à la publication d'un décret en Conseil d'État.

Source : Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017, art. 7 et 8 : JO 23 sept. 2017

SOCIAL : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le processus d'adhésion aux institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO est simplifié

Pour alléger les démarches des entreprises, et en lien avec la généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN), les institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO simplifient le processus d'adhésion à **compter du 1er janvier 2018** :

- les entreprises ne seront tenues d'adhérer aux institutions AGIRC et ARRCO que **lors de l'embauche du 1er salarié** (et non plus au moment de leur création, même si elles n'emploient pas de salariés) ;
- le **groupe de protection sociale (GPS)** dont relève l'entreprise sera déterminé par un **nouveau répertoire professionnel** se référant exclusivement à la convention collective de travail appliquée dans l'entreprise (par référence aux codes IDCC déclarés par les entreprises dans la DSN), afin de limiter les conflits d'adhésion et de faciliter l'orientation des DSN des entreprises nouvelles vers le GPS compétent.

On rappelle en effet que le GPS (regroupant les institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO compétentes) auquel doit adhérer une entreprise nouvelle est déterminé en fonction de l'activité principale de l'entreprise, actuellement réputée correspondre code NAF qui lui a été attribué par l'INSEE. Or cette règle est source de conflits d'adhésion, certaines compétences professionnelles ne correspondant pas à l'intégralité des activités visées par un code NAF (NAF partiels).

Ce nouveau répertoire est diffusé par la circulaire AGIRC-ARRCO n° 2017-6 DRJ du 6 octobre 2017, ainsi que le nouveau répertoire des taux supérieurs au taux obligatoire sur la tranche 1 des salaires, réalisé par référence aux codes IDCC.

Ces nouvelles règles s'appliqueront à compter du 1er janvier 2018 pour :

- l'adhésion des **entreprises nouvelles** relevant du domaine interprofessionnel et du domaine professionnel ;
- les **entreprises créées avant le 1er janvier 2018** pour lesquelles aucune adhésion n'a été souscrite à cette date.

Source : Circ. AGIRC-ARRCO n° 2017-6-DRJ, 6 oct. 2017

PROFESSIONS LIBÉRALES

FISCAL : PLUS-VALUES PROFESSIONNELLES

Agents d'assurance : exonération en cas de départ à la retraite

Les agents généraux d'assurances bénéficient d'un régime d'exonération des plus-values à long terme réalisées au titre de la perception des **indemnités compensatrices de cessation de mandat** perçues des compagnies d'assurance lors de leur départ en retraite (CGI, art. 151 septies A, V ; BOI-BNC-CESS-40, 1er mars 2017).

Ce régime spécifique est soumis aux conditions prévues pour l'application des plus-values de cession avec départ en retraite (CGI, art. 151 septies A) ainsi qu'à des **conditions propres** :

- l'agent sortant cédant doit exercer individuellement (peu importe son régime d'imposition) ;
- le contrat de mandat qui fait l'objet de l'indemnisation doit avoir été conclu depuis au moins 5 ans ;
- l'agent sortant doit faire valoir ses droits à la retraite à la suite de la cessation du contrat ;
- l'activité de l'agent sortant doit être « **intégralement poursuivie par un nouvel agent d'assurances exerçant à titre individuel et dans le délai d'un an** ».

On rappelle que le Conseil constitutionnel a censuré, le 16 octobre 2016, l'exigence de maintien de l'activité « dans les mêmes locaux » par le repreneur, pour le bénéfice de l'exonération de l'indemnité de départ en retraite d'un agent d'assurances (BOI-BNC-CESS-40-10, 1er mars 2017, § 315 et 320).

Saisi le 19 juillet 2017 d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la conformité à la Constitution de la condition tenant à la reprise de l'activité par un **nouvel agent d'assurance** pour le bénéfice de l'exonération (CE, 17 juill. 2017, n° 410766), le Conseil constitutionnel vient de déclarer cette dernière exigence (CGI, art. 151 septies A, V, 1, c) contraire à la Constitution.

Pour la Haute juridiction, si le législateur a entendu **favoriser la poursuite de l'activité exercée** en prévoyant l'exonération de l'indemnité compensatrice versée à l'occasion de la cessation d'activité d'un agent général d'assurances faisant valoir ses droits à la retraite, il ne s'est pas fondé sur des **critères objectifs et rationnels** en fonction du but visé en conditionnant cette exonération à la reprise de l'activité par un **nouvel agent général d'assurances exerçant à titre individuel**. En effet :

- il n'y a **pas de lien entre la poursuite de l'activité d'agent général d'assurances et la forme juridique** dans laquelle elle s'exerce ;
- l'indemnité compensatrice n'est versée qu'en l'absence de cession de gré à gré par l'agent général, situation dans laquelle il n'est pas en mesure de choisir son successeur. Ainsi, le bénéfice de l'exonération dépend d'une **condition que le contribuable ne maîtrise pas**.

Entrée en vigueur. - Cette déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à **compter du 22 octobre 2017** et est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

Source : Cons. const., 19 oct. 2017, n° 2017-663 QPC : JO 22 oct. 2017

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : AVOCATS

Rapport sur les ordonnances portant réforme du droit du travail

La Commission des textes du Conseil National des Barreaux a présenté un rapport sur les cinq ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail. Le rapport peut être consulté sur le site du CNB : <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/ordonnances-portant-reforme-du-droit-du-travail> .

Source : www.cnb.avocat.fr

Guide rédactionnel du contrat de collaboration libérale

La commission collaboration du Conseil National des Barreaux a présenté un guide de rédaction du contrat de collaboration libérale qui constitue une trame de référence destinée à faciliter l'établissement par les avocats des contrats de collaboration libérale.

Le guide peut être consulté sur le site du CNB : <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/guide-redactionnel-du-contrat-de-collaboration-liberale> .

Source : www.cnb.avocat.fr

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : MÉDECINS

Généralisation du tiers payant

Le rapport sur les conditions d'application du tiers payant pour tous les bénéficiaires est publié. Ce document peut être consulté à l'adresse suivante : http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_tpg_amo_amc.pdf .

Source : www.solidarites-sante.gouv.fr

Atlas de la démographie médicale

Le Conseil national de l'Ordre des médecins a présenté et publié le 11^e atlas de la démographie médicale réalisé à partir des données du tableau de l'Ordre.

La présentation est consultable à l'adresse suivante : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/diaporama_atlas_2017.pdf . L'atlas est quant à lui disponible en suivant le lien ci-après : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/atlas_de_la_demographie_medecale_2017.pdf .

Source : www.conseil-national.medecin.fr

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : PÉDICURES-PODOLOGUES

Registre public d'accessibilité

L'Ordre national vient de publier un modèle de registre public d'accessibilité applicable aux cabinets de pédicurie-podologie en neuf parties. Le document peut être consulté à l'adresse suivante : http://www.onpp.fr/assets/files/Publications/Registre_public_accessibilite_VF.COUV.pdf

Source : www.onpp.fr

#FISCAL : AMORTISSEMENTS

Suramortissement de 40 % : liste indicative de matériels et installations éligibles ou exclues

Les entreprises dont les bénéfices proviennent de l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou artisanale et soumises à l'impôt sur le revenu selon un régime réel d'imposition peuvent pratiquer sur le résultat imposable une **déduction exceptionnelle** au titre des investissements réalisés **entre le 15 avril 2015 et le 14 avril 2017**.

Cette déduction exceptionnelle (ou « suramortissement »), égale à 40 % de la valeur d'origine des biens éligibles, est répartie linéairement sur la durée normale d'utilisation des biens concernés (CGI, art. 39 decies).

Sont également éligibles les **biens commandés avant le 15 avril 2017**, à la condition qu'un acompte d'un montant au moins égal à 10 % du montant total de la commande soit versé et que l'acquisition intervienne dans les 24 mois suivant la date de la commande (L. n° 2016-1718, 29 déc. 2016, art. 99).

Dans une mise à jour de la base BOFiP-Impôts du 4 octobre 2017, l'Administration précise que :

- **sont notamment éligibles :**
 - les **ponceuses** qui entrent dans la catégorie des machines-outils destinées au travail de la pierre, des produits de céramiques, du béton ou de matières minérales assimilées et qui sont utilisées par une entreprise pour transformer la matière brute en revêtement de sol fini ;
 - les **plateaux fourragers** dès lors qu'ils peuvent être considérés comme ayant un usage mixte, dont celui de permettre l'alimentation des animaux d'une exploitation ;
 - les **nacelles et les plates-formes élévatrices** pour permettre au personnel d'effectuer des travaux d'entretien, de façade, de maintenance ou toutes autres tâches d'intervention en hauteur dès lors qu'elles participent à un processus de production et contribuent donc à des opérations industrielles de fabrication ou de transformation ;
 - les **grues de manutention** et les **bras de levage installés** sur des camions, sous réserve que leur coût soit distinctement identifié et qu'ils fassent l'objet d'une comptabilisation séparée ;
 - dans la catégorie des installations productrices d'énergie, les **installations de panneaux photovoltaïques** produisant de l'électricité en autoconsommation totale ainsi que les installations pour lesquelles le propriétaire bénéficie d'un contrat de rachat du surplus de production d'électricité au seul tarif du marché ou que ce surplus est cédé gratuitement au gestionnaire de réseau, sous réserve que l'installation ne constitue pas un bien de nature immobilière.
Toutefois, de telles installations sont exclues du dispositif si elles bénéficient de tarifs réglementés d'achat ou d'un complément de rémunération sous la forme de versement d'une prime, notamment.
- **ne sont pas éligibles :**
 - les **hélicoptères** utilisés pour des opérations de levage dès lors qu'ils présentent davantage les caractéristiques d'un appareil de transport que d'un appareil de manutention, leur utilisation se justifiant uniquement par l'inaccessibilité des lieux ;
 - les **abris de chantiers**.
- les entreprises dont l'activité consiste en la **location sans option d'achat** de matériels de travaux publics et matériels destinés à l'élévation des personnes pour le travail en hauteur sont fondées à pratiquer la déduction exceptionnelle sans qu'il soit nécessaire de justifier de la nature des opérations pour lesquelles ces biens sont utilisés.

JURIDIQUE : CRÉATION D'ENTREPRISE ARTISANALE

Nouvelles actions d'accompagnement à la création d'entreprise ouvrant droit à la dispense du stage de préparation à l'installation des artisans

En application de l'article 125 de la loi du 9 décembre 2016 (Sapin 2), les conditions de la dispense du stage de préparation à l'installation (SPI) des artisans ont été modifiées par le décret n° 2017-445 du 30 mars 2017 (D. n° 83-517, 24 juin 1983, art. 6 modifié). Pour les **demandes d'immatriculation formées à compter du 1er avril 2017** :

- la **liste des formations de gestion** ouvrant droit à la dispense est fixée par arrêté du ministre de l'Artisanat : la liste des 15 formations actuellement éligibles est fixée par un arrêté du 30 mars 2017 ;
- un **nouveau cas de dispense** est prévu dans le cas où le futur chef d'entreprise artisanale a suivi une **action d'accompagnement délivrée par un réseau d'aide à la création d'entreprise** figurant sur une liste également fixée par arrêté du ministre de l'Artisanat : la liste des actions actuellement éligibles est fixée par un autre arrêté du 30 mars 2017.

Sont éligibles : « 5 jours pour entreprendre » (CCI France), « La reprise d'entreprise – les outils pour réussir » (Cédants et repreneurs d'affaires (CRA)), « Certificat d'entrepreneur du PCEE » (Institut européen de l'entrepreneuriat), « Construire et conduire un projet entrepreneurial » (BGE).

Un arrêté du 25 septembre 2017 **complète la liste des actions d'accompagnement** à la création d'entreprise permettant de bénéficier d'une dispense du stage de préparation à l'installation (SPI) des artisans par les actions suivantes : « Je deviens Entrepreneur » (Association pour le Droit à l'Initiative Economique-ADIE) ; « Développer un projet entrepreneurial réussi » (CCI France) ; « Repreneur d'entreprise » (CCI France). Ces dispositions sont entrées en vigueur le **1er octobre 2017**.

Source : A. 25 sept. 2017 : JO 30 sept. 2017

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : BÂTIMENT

Performance énergétique : un référentiel de compétences est en ligne

L'Observatoire des métiers du BTP a décidé de proposer en ligne un référentiel de compétences pour la performance énergétique des bâtiments.

Ce référentiel identifie les compétences, connaissances et savoir-faire requis par les personnels d'encadrement et de chantier, pour réaliser la mise en œuvre conforme d'une solution technique clé améliorant l'efficacité énergétique des bâtiments dans 13 domaines d'activité.

Pour consulter le référentiel : <http://www.programmepacte.fr/actualites/051017-publication-dun-referentiel-de-competences-pour-la-performance-energetique>.

Source : <http://www.programmepacte.fr/>

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : FLEURISTES / PAYSAGISTES

Les achats de végétaux des ménages au 1^{er} semestre 2017

FranceAgriMer a fait paraître sa note de conjoncture Horticulture du 1^{er} semestre 2017.

Les achats de végétaux des ménages ont reculé de 8,3 % en volume et de 5,8 % en valeur.

Pour consulter le rapport dans son ensemble : <http://www.franceagrimer.fr/content/download/53646/518251/file/NCO-HOR-Septembre%202017.pdf>.

Source : <http://www.franceagrimer.fr>

Secteur du paysage : les chiffres clés

Les chiffres 2017 du secteur du paysage réalisés par I+C pour Val'Hor et l'UNEP (Union nationale des entreprises du paysage) soulignent que le secteur compte 29 100 entreprises occupant 88 600 actifs et réalisant 5,14 Mds € de chiffre d'affaires. 64 % des entreprises n'ont pas de salarié et 25 % comptent moins de 6 salariés. Un quart des entreprises ont moins de 4 ans.

Les particuliers restent les premiers clients du secteur en 2016, notamment pour les TPE.

L'étude peut être consultée à l'adresse suivante : [http://www.valhor.fr/fileadmin/A-Valhor/Valhor PDF/Etudes Synthese Chiffresclessecteurdupaysage lplusC donnees2016.pdf](http://www.valhor.fr/fileadmin/A-Valhor/Valhor_PDF/Etudes_Synthese_Chiffresclessecteurdupaysage_lplusC_donnees2016.pdf).

Source : <http://www.valhor.fr>

PRATIQUE PROFESSIONNELLE : MÉTIERS DE BOUCHE

Lutte contre le gaspillage alimentaire

Initié en 2013, le pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire vise à réduire de moitié le gaspillage alimentaire d'ici 2025. De nombreux partenaires s'engagent aux côtés de l'Etat pour relever ce défi.

Un nouveau pacte a été défini, organisé autour de 16 mesures : 2 mesures transversales concernent l'ensemble des parties prenantes, et 14 mesures rassemblent les partenaires en fonction de leur champ d'action.

Le pacte peut être consulté sur le site du Ministère de l'Agriculture.

Source : <http://agriculture.gouv.fr/pacte-national-de-lutte-contre-le-gaspillage-alimentaire-les-partenaires-sengagent>

CHIFFRES UTILES

INDICES ET TAUX

Indice des prix de détail du mois de septembre 2017

L'indice des prix à la consommation (IPC) du mois de septembre 2017, pour l'ensemble des ménages, baisse par rapport à celui du mois précédent. Sur un an, les prix augmentent de 1,0 %.

Source : *Inf. Rap. INSEE, 12 oct. 2017: JO 13 oct. 2017*

Indice de référence des loyers du 3^{ème} trimestre 2017

L'indice de référence des loyers s'établit pour le 3e trimestre 2017 à 126,46 (il augmente de 0,90 % par rapport au 3e trimestre 2016).

Source : *Inf. Rap. INSEE, 12 oct. 2017 : JO 13 oct. 2017*