



La lettre des adhérents Professions libérales

15 OCTOBRE 2018 – N° 19/2018

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été officiellement publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018.

Nous commentons les principales mesures de ce texte qui comprend au total 116 articles et qui entend de **remanier et de rénover plusieurs volets importants en matière sociale**, après les réformes de la représentation du personnel et de la négociation collective issues de la récente loi Travail.

Si le **système de la formation professionnelle et de l'apprentissage** fait l'objet d'une refonte importante à plusieurs égards (gouvernance, compte personnel de formation, participation-formation, plan de formation, etc.), la loi procède également à des aménagements d'ampleur sur les thèmes suivants :

- les contrats aidés, qui constituent les autres voies de l'alternance (contrat de professionnalisation, CUI) et certains contrats particuliers (CDD, CDI intérimaires) ;
- l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et la redéfinition du cadre de l'obligation d'emploi (DOETH) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail ;
- le détachement de travailleurs étrangers en France ;
- le régime d'assurance chômage, avec l'extension de l'indemnisation aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants et de nouvelles évolutions au regard des contributions des employeurs.

À côté de ces mesures qui intéressent les entreprises, les salariés et les travailleurs indépendants, nous signalons également les mesures suivantes :

- de nouvelles mesures de lutte contre le travail illégal (droit de communication élargi, extension des cas de recours au travail dissimulé et publicité de certaines condamnations) ;
- l'expérimentation du travail à temps partagé en faveur des personnes en difficulté d'insertion (Art. 115) ;
- le renforcement de l'accompagnement et du contrôle des demandeurs d'emploi (Art. 58 à 65) ;

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018 : JO 6 sept. 2018

CHÔMAGE

Indemnisation au titre de l'assurance chômage sous conditions pour les salariés démissionnaires et les travailleurs indépendants

Le **salarié démissionnaire** peut désormais bénéficier de l'allocation d'assurance chômage, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être apte au travail et rechercher un emploi ;
- satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou élaborer un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Préalablement à sa démission, le salarié doit solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP) auprès des institutions habilitées.

Pôle emploi vérifie la réalité des démarches accomplies par le démissionnaire au plus tard 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage et si l'allocataire ne peut, sans motif légitime, justifier de ses démarches, il est radié de la liste des demandeurs d'emploi et l'allocation cesse d'être due.

Par ailleurs, les **travailleurs indépendants pourront bénéficier d'une allocation spécifique de Pôle emploi**, financée par l'impôt, en cas de cessation d'activité. Cette nouvelle allocation est soumise à des **conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité**, qui seront précisées par un décret en Conseil d'État. En outre, l'entreprise doit répondre à l'une des deux conditions suivantes :

- faire l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ;
- être visée par une procédure de redressement judiciaire et l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant.

Ces dispositifs entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la publication des décrets annoncés.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 49, 50, 51 et 65 : JO 6 sept. 2018

Évolutions du régime de contribution des employeurs au titre de l'assurance chômage

Un nouveau dispositif de bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage est institué au titre des contrats courts, grâce à de nouveaux critères s'ajoutant à ceux d'ores et déjà existants : le nombre de fins de contrats de travail ou de contrats de mise à disposition (à l'exclusion des démissions) et le secteur d'activité de l'entreprise.

Les taux des contributions patronales pourront ainsi être minorés ou majorés en fonction de ces critères par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation en cours sur la nouvelle convention d'assurance chômage.

Par ailleurs, la cotisation salariale d'assurance chômage est définitivement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019, sauf quelques exceptions.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 54, 57 et 65 : JO 6 sept. 2018

APPRENTISSAGE

Simplification du recours au contrat d'apprentissage et réforme du fonctionnement des CFA

Dans ce volet sur l'apprentissage, le Gouvernement a souhaité **faciliter l'embauche des jeunes en apprentissage** en rapprochant, d'une part, ce droit du droit commun des contrats de travail et en allégeant, d'autre part, sa gestion administrative par les entreprises.

Ainsi, tout d'abord, l'âge maximal d'entrée en apprentissage est relevé jusqu'à **29 ans révolus** et la procédure d'enregistrement du contrat est supprimée au profit d'un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences.

Les opérateurs de compétences remplacent désormais les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) dans leurs missions d'accompagnement en matière de formation professionnelle. Voir également ci-après dans la rubrique « Formation professionnelle » l'information relative à la création de « France Compétences ».

Ensuite, la loi allège la procédure permettant aux employeurs d'apprentis mineurs de déroger aux **durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail**, et facilite la mobilité internationale des apprentis. Enfin, les conditions de **rupture du contrat d'apprentissage** passés les 45 premiers jours en entreprise sont entièrement revues afin de permettre une rupture unilatérale du contrat, à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur.

Par ailleurs, la loi supprime la régulation administrative des centres de formation des apprentis (CFA) et rapproche leurs modalités de fonctionnement de celles d'un organisme de formation professionnelle ordinaire.

La plupart des nouvelles dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Cependant, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage ne sera remplacée par l'obligation de dépôt qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, sous réserve de publication des décrets d'application. Enfin, la réforme des CFA s'appliquera au fur et à mesure de la publication des décrets nécessaires à sa mise en œuvre.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 7, 11, 13, 16, 24, 30 et 46 : JO 6 sept. 2018

Instauration d'une aide unique en faveur des employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés

Pour simplifier la lisibilité des aides versées au titre de l'emploi d'apprentis et inciter les TPE-PME à conclure des contrats d'apprentissage pour la préparation de premiers niveaux de qualification, la loi instaure, en **remplacement du crédit d'impôt apprentissage et des aides financières existantes**, une aide unique versée par l'État aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis par contrat d'apprentissage. Cette aide ne remet pas en cause les exonérations de charges sociales, totales ou partielles, dont bénéficient les employeurs d'apprentis au titre des rémunérations versées à ce titre, qui ne sont pas concernées par ce remaniement.

Enfin, le bénéfice de l'aide, dont les modalités seront précisées par décret, sera réservé aux entreprises embauchant des apprentis qui préparent un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 27 : JO 6 sept. 2018

CDD ET TRAVAIL TEMPORAIRE

Expérimentation de la possibilité de conclure un CDD ou un CTT pour remplacer plusieurs salariés absents

Les cas de recours au contrat à durée déterminée sont strictement encadrés par la loi (C. trav., art. L. 1242-2) : en effet, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement pour un motif prévu par la loi. Il en est de même dans le cadre du travail temporaire qui limite les cas dans lesquels il peut y être recouru (C. trav., art. L. 1251-6). Parmi ces motifs de recours au CDD ou au contrat de mission figure le remplacement d'un salarié en cas :

- d'absence,
- de passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Ce motif de remplacement n'est envisagé actuellement par la loi que pour le remplacement d'un seul salarié et l'employeur ne peut ainsi conclure un CDD ou un contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents.

À titre expérimental et par dérogation au Code du travail (C. trav., art. L. 1242-2, 1° et L. 1251-6, 1°), un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés dans les secteurs définis par décret. L'article 53 de la loi Avenir professionnel ouvre cette expérimentation pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Selon le rapporteur de l'Assemblée nationale, cette mesure permettrait d'enrayer l'augmentation du nombre de contrats courts (CDD et interim) et les dépenses que cette hausse engendre sur l'assurance chômage. Elle a également pour objectif de lever une rigidité juridique jugée peu compatible avec le fonctionnement des entreprises et de donner une visibilité plus importante aux salariés en allongeant la durée de leurs contrats.

Un rapport d'évaluation du Gouvernement sera remis au Parlement avant le 1^{er} juin 2021 sur les effets de cette expérience dans les secteurs visés sur la fréquence de la conclusion des CDD et CTT ainsi que sur l'allongement de leur durée.

Entrée en vigueur. - Cette expérimentation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la publication du décret précisant les secteurs dans lesquels elle peut être menée.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 53 : JO 6 sept. 2018

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Renforcement et redéfinition du cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises d'au moins 20 salariés sont actuellement soumises à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). La loi redéfinit et simplifie cette obligation à plusieurs niveaux.

En outre, **toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés**, seront tenues de déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Mais seules les entreprises de 20 salariés et plus demeureront assujetties à l'obligation d'emploi.

Ces mesures entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve de la publication des décrets nécessaires à leur mise en œuvre, y compris pour la période transitoire.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 67 et 71 : JO 6 sept. 2018

Mesures visant à renforcer l'accès à l'emploi de travailleurs handicapés

Le volet de la loi « Avenir professionnel » relatif aux personnes handicapées comprend également des mesures visant à **renforcer et sécuriser leur accès à l'emploi ou leur prise en compte dans l'environnement de travail**, constituant le cas échéant de nouvelles obligations pour les entreprises.

Parmi ces mesures, la loi prévoit notamment (Art. 68) en cas de **demande de télétravail** formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du Code du travail, l'obligation pour l'employeur de **motiver sa décision de refus**. Cette obligation de motivation s'impose même en l'absence d'accord collectif ou de charte au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 1222-9, I complété).

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 68, 69 et 84 : JO 6 sept. 2018

FORMATION PROFESSIONNELLE

Aménagement du régime de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Le régime de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui devait être réformé de façon significative dans le projet initial, a été finalement aménagé de façon plus modeste par la loi. Si une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, constituée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle (ancienne participation-formation), est instaurée à compter du 1^{er} janvier 2019, la loi maintient leurs régimes distincts, sous réserve d'ajustements.

Pour la **contribution formation** :

- les taux sont inchangés et l'assiette de la contribution est constituée du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, et non plus de la masse salariale brute de l'année antérieure ;
- sur l'affectation de la contribution qui finance l'alternance, le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, la formation des demandeurs d'emploi, le compte personnel de formation (CPF), la clé de répartition sera précisée par décret ;
- son recouvrement, dont les modalités seront précisées par voie d'ordonnance, relèvera dorénavant des URSSAF, des caisses de MSA pour le régime agricole et, en outre-mer, des caisses générales de sécurité sociale (CGSS).

On signale également la substitution au CIF-CDD du versement par les employeurs d'une contribution dédiée au financement du CPF des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales au titre de ces contrats.

Concernant la **taxe d'apprentissage** :

- son champ d'application, son taux (0,68 %) et son assiette sont inchangés ;
- les entreprises conservent la possibilité de s'acquitter de la taxe sous forme de dépenses libératoires qui viennent en déduction de la taxe due ;
- les dépenses libératoires ne comptent plus que 2 composantes (au lieu de 3) : une fraction égale à 87 % du produit de la taxe est destinée au financement de l'apprentissage, qui sera recouvrée, à l'issue d'une période transitoire, par l'URSSAF, les CGSS ou les caisses de MSA et une fraction égale à 13 % du produit de la taxe est destinée aux formations initiales technologiques et professionnelles.

Les règles de détermination des seuils d'exonération de la contribution supplémentaire sont également aménagées.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 37 à 41 :: JO 6 sept. 2018

Rénovation du compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), qui constitue l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA), est réformé par la loi à plusieurs égards :

- les droits affectés au compte sont désormais comptabilisés en euros et non plus en heures ;
- les règles d'alimentation et d'abondement du compte sont remaniées ;
- les conditions d'utilisation du compte sont assouplies, notamment celles du départ du salarié en formation ;
- les droits inscrits au CPF peuvent être mobilisés dans un nouveau dispositif : le CPF « Transition professionnelle ».

Le service dématérialisé dédié sera également renforcé pour assurer la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire aux formations jusqu'au paiement des prestataires.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 1^{er} et 2 : JO 6 sept. 2018

Nouvelle gouvernance nationale de la formation professionnelle par « France compétences » à compter du 1^{er} janvier 2019

Une nouvelle gouvernance du système de formation professionnelle et de l'alternance est mise en place avec la création d'une instance nationale dénommée **France compétences**.

Corrélativement, les organismes collecteurs des contributions des employeurs et de la taxe d'apprentissage (OPCA et OCTA) sont transformés en **opérateurs de compétences**, déchargés de la collecte des contributions des employeurs, progressivement transférée aux URSSAF et CGSS.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 36 et 39 : JO 6 sept. 2018

CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

Renforcement des moyens de lutte contre le travail illégal

Dans la continuité des dispositifs antérieurs et dans le prolongement des nouvelles sanctions contre la fraude au détachement des travailleurs étrangers, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a également entrepris d'affermir la lutte contre le travail illégal et l'une de ses manifestations : le travail dissimulé.

Pour ce faire, elle renforce, tout d'abord, les moyens de contrôle du travail illégal en **modernisant les pouvoirs d'enquête des agents de l'inspection du travail** et en créant un **droit de communication général** vis-à-vis des tiers, même non identifiés.

Elle étend, ensuite, les cas de cessation d'activité pour des entreprises intervenant en dehors d'un établissement ou d'un chantier BTP et instaure un principe de diffusion des condamnations prononcées en matière de travail dissimulé.

Elle assimile, enfin, le **détachement frauduleux** à du travail dissimulé et crée une amende administrative pour absence de déclaration d'un chantier forestier ou sylvicole.

La plupart de ces dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au JO, soit le **7 septembre 2018**. Toutefois, certaines mesures doivent encore être précisées par décret (mi-décembre 2018).

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 98 à 103 : JO 6 sept. 2018

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Renforcement des moyens contraignants pour supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Des mesures plus contraignantes s'imposent aux entreprises d'au moins 50 salariés pour assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans un objectif de transparence, elles sont tenues de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie qui seront définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard de ces indicateurs sont inférieurs au niveau minimal requis, un **plan de rattrapage salarial** doit être inscrit à l'ordre du jour de la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle et cette négociation doit alors porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluri-annuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

À défaut d'accord, ces mesures peuvent être déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. Cette décision fait alors l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative qui peut alors présenter ses observations.

L'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité et, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de défaillance, un délai supplémentaire d'un an pourra lui être accordé.

Des pénalités financières sont susceptibles d'être infligées en cas de manquement à ces nouvelles obligations.

Ce dispositif entre en vigueur à une date fixée par décret et :

- au plus tard le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- au plus tard le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 104 et 107 : JO 6 sept. 2018

HARCÈLEMENT

Renforcement des obligations de prévention et de lutte en matière de harcèlement sexuel et de lutte contre les agissements sexistes

De nouvelles obligations s'imposent aux employeurs dans le domaine de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail par :

- le renforcement de l'information des salariés en matière de harcèlement sexuel, complétée par la mention des voies de recours contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents ;
- la désignation d'un référent dans les entreprises de 250 salariés et au sein du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe ;
- l'extension du champ des négociations de branche sur l'égalité professionnelle à la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Source : L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 105 et 106 : JO 6 sept. 2018

AVOCATS

Le CNB revient sur la réforme du droit des obligations

La loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 ratifiant l'ordonnance réformant le droit des obligations a modifié le texte de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des obligations.

Le Conseil National des Barreaux revient sur les principales modifications applicables depuis le 1^{er} octobre 2018. Pour en savoir plus, V. <http://bit.ly/2Cigxu2>

Source : CNB, 27 sept. 2018

AVOCATS / NOTAIRES

Avocats et notaires ensemble au bénéfice des clients

Le Conseil national des Barreaux et le Conseil Supérieur du Notariat ont organisé pour la première fois une réunion de travail commune le 28 août dernier. La rencontre a permis d'élaborer un programme de travail au bénéfice des clients, réparti en trois groupes de travail : « Famille », « Ventes amiables / procédures de saisies immobilières » et « Numérique ».

Le CNB et le CSN ont décidé par ailleurs de rédiger un guide pratique sur le divorce par consentement mutuel à destination des professionnels. Un programme de formations communes sera également proposé au niveau national.

Source : CSN, communiqué de presse, 21 sept. 2018

INFIRMIÈRES

Un nouvel outil de référencement vient d'être mis en ligne

A l'initiative de l'Union régionale des professionnels de santé (URPS) Infirmiers de la région PACA, un nouvel outil de référencement en ligne totalement gratuit est ouvert aux infirmières libérales depuis la mi-septembre.

Sur le site www.infirmiere-paca.fr, les professionnels libéraux peuvent s'inscrire en quelques minutes sur la plateforme pour être référencés dans leur région.

Pour plus d'informations, rendez-vous à l'adresse suivante : <http://bit.ly/2QUcaZ7>

Source : www.infirmiere-paca.fr

ARTISTES ET AUTEURS

Le Budget de la Culture pour 2019

Les grandes priorités du budget 2019 du Ministère de la Culture ont été publiées : territoires, jeunesse, diversité culturelle, protection du patrimoine, ... sont en progression de 17 millions d'euros.

Pour consulter l'infographie complète, rendez-vous à l'adresse suivante : <http://bit.ly/2Ou8mSs>

Source : Min. de la Culture, 1^{er} oct. 2018

Le Centre national du cinéma et de l'image animée s'engage pour la parité femmes-hommes dans le cinéma français

Organisées à l'initiative du collectif 50/50 pour 2020 et du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), les Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma se sont conclues le 20 septembre dernier matin au siège du CNC. Des mesures fortes ont été annoncées pour favoriser la parité dans le cinéma.

Pour consulter l'article : V. <http://bit.ly/2RTK7ew>

Source : www.cnc.fr, 20 sept. 2018

ÉCHÉANCIER DU MOIS DE NOVEMBRE 2018 (PROFESSIONNELS EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS)

OBLIGATIONS FISCALES

Mardi 13 novembre 2018

Personnes physiques ou morales intervenant dans le commerce intracommunautaire

- Dépôt de la **déclaration des échanges de biens (DEB)** entre États membres de l'Union européenne au titre des opérations effectuées en octobre 2018 auprès du service des douanes.
- Dépôt de la **déclaration européenne des services (DES)** au titre des prestations de service réalisées en octobre 2018 en utilisant le téléservice DES, sauf pour les prestataires bénéficiant du régime de la franchise en base qui peuvent opter pour la déclaration sous format papier auprès du service des douanes.

Les téléservices DEB et DES sont accessibles sur le site sécurisé ProDou@ne (<https://pro.douane.gouv.fr>).

Jeudi 15 novembre 2018

Employeurs redevables de la taxe sur les salaires

Télépaiement de la taxe sur les salaires versés en octobre 2018 si le montant de la taxe acquittée en 2017 excède 10 000 €.

Les employeurs dont le chiffre d'affaires HT de l'année 2017 n'a pas excédé les limites d'application de la franchise en base de TVA sont exonérés de la taxe sur les salaires pour les rémunérations versées en 2018.

L'ensemble des entreprises ont l'obligation de payer par télépaiement la taxe sur les salaires (CGI, art. 1681 quinquies, 4 et 1681 septies, 5), quels que soient le montant de leur chiffre d'affaires, le montant de l'impôt à verser et l'impôt sur les bénéfices dont elles relèvent (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu).

Vendredi 30 novembre 2018

Contribuables optant pour le paiement mensuel des impôts directs locaux

Demande de modulation ou de suspension des acomptes mensuels à acquitter à compter du mois de décembre.

Redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE)

Adhésion au prélèvement à l'échéance du solde de CFE pour les redevables qui ne sont pas déjà prélevés mensuellement ou à l'échéance.

Entreprises bénéficiant du régime de la franchise en base de TVA

Option pour le paiement de la taxe à compter du mois de novembre 2018.

Date variable

Tous les contribuables

Paiement des impôts directs (impôt sur le revenu, impôts locaux, etc.) mis en recouvrement entre le 15 septembre et le 15 octobre 2018.

L'impôt sur le revenu et ses acomptes, la taxe d'habitation, les taxes foncières et taxes assimilées doivent obligatoirement être payés par prélèvement ou, sur option du contribuable, par télépaiement lorsque le montant de l'imposition excède 1 000 € (seuil qui sera abaissé à 300 € à partir de 2019) (CGI, art. 1681 sexies, 2).

Redevables de la TVA et des taxes assimilées

- **Redevables relevant du régime réel normal** (entre le 15 et le 24 novembre) :
 - **Régime de droit commun** : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2018 ;
 - **Régime des acomptes provisionnels** : paiement de l'acompte relatif aux opérations du mois d'octobre 2018 ; déclaration et régularisations relatives aux opérations du mois de septembre 2018.
L'ensemble des entreprises ont l'obligation de télédéclarer et téléréglé la TVA.
- **Redevables relevant du régime simplifié ayant opté pour le régime du mini-réel** (mesure réservée aux titulaires de BIC, les BNC en sont exclus) : Déclaration CA 3 et télépaiement des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2018.
- **Redevables ayant droit à un remboursement mensuel de la TVA déductible non imputable** : Dépôt en même temps que la déclaration CA3 du mois d'octobre 2018 de l'imprimé n° 3519 dans le cadre de la procédure générale de remboursement de crédit de taxe (*cadres I, II et III*).

Propriétaires d'immeubles

Déclaration, dans un délai de 90 jours à compter de leur réalisation définitive ou, à défaut, de leur acquisition, des constructions nouvelles et des changements de consistance ou d'affectation des propriétés bâties et non bâties réalisés en août 2018 sous peine, notamment, de la perte totale ou partielle des exonérations temporaires de taxe foncière.

*Il en est de même pour les changements d'utilisation des locaux professionnels. Les propriétaires de ces locaux doivent utiliser un imprimé conforme au modèle CERFA n° 14248*03 en cas de création, de changement de consistance, d'affectation ou d'utilisation des locaux depuis le 1^{er} janvier 2013.*

OBLIGATIONS SOCIALES

Jeudi 1^{er} novembre 2018

Employeurs non déclarants DSN (rappel URSSAF)

Fin des transmissions de DUCS Urssaf à compter du mois de l'exigibilité du mois de novembre 2018 (soit pour la période d'octobre 2018).

Vendredi 5 novembre 2018

Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés pratiquant déjà le décalage de paie au 24 novembre 2016 et versant les salaires du mois après le 10 du mois suivant

Paiement des cotisations de sécurité sociale, des cotisations d'assurance chômage et FNGS, de la CSG, de la CRDS, du FNAL et du versement transport dus sur les salaires du mois d'août (versés du 11 au 30 octobre).

Au titre des périodes de travail accomplies en 2018, les cotisations et contributions sociales dues par ces employeurs sont exigibles le 5 du mois M+2 (en application du calendrier transitoire fixé pour la période 2018-2020). Toutefois, ce calendrier transitoire ne s'applique qu'aux entreprises qui pratiquaient déjà le décalage de paie au 24 novembre 2016 ; pour les autres entreprises (notamment les entreprises nouvelles), l'exigibilité des cotisations au 15 du mois M+1 s'applique à compter des cotisations dues au titre des périodes de travail accomplies en 2018 (URSSAF, communiqué 13 oct. 2017).

On rappelle par ailleurs que les employeurs de moins de 11 salariés ont pu opter, avant le 31 décembre 2017, pour le paiement trimestriel des cotisations dues au titre de l'année 2018. Dans ce cas, les cotisations et contributions dues au titre d'un trimestre T sont exigibles le 15 du 1^{er} mois du trimestre T+1.

Travailleurs indépendants

Paiement par prélèvement de la **fraction mensuelle** des cotisations provisionnelles exigibles.

Le travailleur indépendant a le choix de la date d'exigibilité de ses prélèvements mensuels, soit le 5, soit le 20 de chaque mois.

Lundi 15 novembre 2018

Employeurs occupant moins de 50 salariés, quelle que soit la date de versement des salaires du mois (sauf employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel et certains employeurs pratiquant déjà le décalage de paie au 24 novembre 2016)

- **Paiement (URSSAF) des cotisations de sécurité sociale, des cotisations d'assurance chômage et FNGS, de la CSG, de la CRDS, du FNAL et du versement transport dus sur les salaires du mois d'octobre.**
On rappelle qu'en principe, les employeurs de moins de 11 salariés sont désormais tenus de verser mensuellement les cotisations ; ils ont toutefois pu opter, avant le 31 décembre 2017, pour le paiement trimestriel des cotisations dues au titre de l'année 2018. Dans ce cas, les cotisations et contributions dues au titre d'un trimestre T sont exigibles le 15 du 1er mois du trimestre T+1.
- **Date limite de transmission de la DSN relative aux rémunérations versées au cours du mois d'octobre.**
Sur les employeurs concernés et le format de la DSN à transmettre, voir l'échéance du 5 du mois en cours. On rappelle que les employeurs ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sont tenus de transmettre les DSN mensuellement, le 15 du mois M+1.

Employeurs occupant plus de 9 et moins de 50 salariés pratiquant déjà le décalage de paie au 24 novembre 2016 et versant les salaires du mois après le 10 du mois suivant

Date limite de transmission de la DSN relative aux rémunérations versées au cours du mois d'octobre.

Sur les employeurs concernés et le format de la DSN à transmettre, voir l'échéance du 5 du mois en cours.

On rappelle que les employeurs ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sont tenus de transmettre les DSN mensuellement, le 15 du mois M+1.

Lundi 20 novembre 2018

Travailleurs indépendants

Paiement par prélèvement de la fraction mensuelle des cotisations provisionnelles exigibles.

Le travailleur indépendant a le choix de la date d'exigibilité de ses prélèvements mensuels, le 5 ou le 20 de chaque mois.

Vendredi 30 novembre 2018

Micro-entrepreneurs

Déclaration du chiffre d'affaires réalisé au titre du mois d'octobre par les micro-entrepreneurs soumis au régime micro-social ayant opté pour la déclaration mensuelle et paiement des cotisations y afférentes.

DATE VARIABLE

Employeurs non soumis à la DSN

Envoi d'un exemplaire des attestations d'assurance chômage (attestation Pôle emploi) délivrées à l'occasion de toute rupture d'un contrat de travail (Centre de traitement, B.P. 80069, 77213 AVON Cedex).

Les employeurs recourant à la DSN procèdent à la transmission des attestations d'employeurs destinées à Pôle emploi via cette déclaration, par l'émission d'un signalement de fin de contrat de travail à délivrer normalement dans les 5 jours ouvrés suivant la fin du contrat : voir l'échéance du 5 du mois en cours.