

La revue fiduciaire

N°189 | Septembre 2007

RF CONSEIL

L'information juridique au service de l'entrepreneur

www.rfconseil.com

GESTION

Quand la caution peut-elle se dégager de son obligation ?

IMPÔTS

Déduisez vos intérêts d'emprunt

PATRIMOINE

Successions et donations moins lourdement taxées

SALARIÉS

Recourir à des heures sup' va coûter moins cher

ISSN 1167-7848



DOSSIER

Toutes les nouveautés fiscales de l'été

Un privilège de votre
FORMULE D'ASSISTANCE
Premium

sage



RF CONSEIL Expert est édité par le Groupe Revue Fiduciaire 100, rue de La Fayette 75485 Paris Cedex 10

Directeur de la publication Yves de la Villeguérin

Président du conseil d'administration François de la Villeguérin

Principaux associés : SEPM SA, LANESTER SC et OCIFAM SARL

Imprimerie : Vic Services 34, quai de l'Aisne, 93500 Pantin

Dépôt légal : Septembre 2007 ISSN 1167-7848

Reproduction même partielle strictement interdite

Pour commander un ouvrage, appeler le Service Relations Clients au :

Tél. : 0 826 80 52 52

(0,15 € TTC/min)

Fax : 01 41 83 52 53

www.GroupeRF.com



Groupe Revue Fiduciaire

Sommaire

3 ACTUALITÉ

5 AGENDA

6 CHARGES SOCIALES

- ◆ Conjoint collaborateur libéral : assurance vieillesse précisée

7 VÉHICULES

- ◆ Du nouveau pour la prochaine déclaration de TVS

8 GESTION

- ◆ Quand une caution peut-elle se dégager de son obligation ?

9 BANQUE

- ◆ Conservation limitée des relevés bancaires
- ◆ Information insuffisante de la part d'une banque

10 SALARIÉS

- ◆ Alcool au travail : que peut faire l'employeur ?

12 LES NOUVEAUTÉS FISCALES DE L'ÉTÉ

- ◆ 01 - Habitation principale : déduisez vos intérêts d'emprunt
- ◆ 02 - Successions : une réforme fiscale de grande ampleur
- ◆ 03 - Donations encouragées par le fisc
- ◆ 04 - Des nouveautés applicables à l'ISF dès 2008
- ◆ 05 - Bouclier fiscal : impôts limités à 50 % des revenus
- ◆ 06 - Recourir à des heures sup' va coûter moins cher



19 LA PAIE DU MOIS

20 CHIFFRES UTILES

22 COURRIER DES LECTEURS



Les articles signalés par ce sigle indiquent un complément consultable gratuitement sur notre site : www.RFConseil.com

Encart posé : Invitation Salon des microentreprises, Essentiel RF « Clauses du contrat de travail » ; Mémento commercial

LE DOSSIER À LA UNE DU NUMÉRO D'OCTOBRE
Des solutions pour travailler chez soi



La CNIL s'inquiète d'une « société de surveillance » : les déclarations de dispositifs de vidéosurveillance ont été multipliées par 3 en 1 an.

ACTUALITÉ

SALARIÉS

Délivrer l'attestation Assédic à bonne date

Un salarié ayant quitté l'entreprise réclame en justice des dommages et intérêts à son employeur qui lui a remis tardivement son attestation Assédic. Les juges font droit à sa demande. Pour eux, cette remise tardive cause nécessairement au salarié un préjudice, peu importe qu'il n'ait pas démontré en quoi il consistait. Attention donc à bien remettre cette attestation au salarié lorsqu'il quitte l'entreprise pour éviter de devoir ensuite lui verser des dommages et intérêts qui lui seraient « automatiquement » accordés !

Cass. soc. 13 juin 2007, n° 06-41189

IMPÔTS

Taxe sur les logements vacants

Les communes sur le territoire desquelles la taxe annuelle sur les logements vacants n'est pas applicable peuvent décider de soumettre à la taxe d'habitation les logements vacants depuis plus de 5 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition. Cette nouveauté, en vigueur à compter de 2007, concerne donc les logements vacants depuis décembre 2002.

BO 6 D-3-07 du 14 mai 2007

CLIENTS/FOURNISSEURS

Résistance active à la contrefaçon

D'après les dernières statistiques européennes, un peu plus de 250 millions de biens contrefaits provenant de pays tiers ont été saisis en 2006. Pour 61,9 %, il s'agit de cigarettes, 12 % de vêtements, 9,2 % de CD et DVD et 4,7 % d'électroménager. La part des médicaments n'est que de 1,1 % mais elle inquiète les autorités car elle a progressé de 384 % par rapport à 2005. Seules contrefaçons en déclin : la nourriture et l'équipement informatique. 86 % des saisies viennent de Chine, 4 % de Malaisie et 2 % des Émirats arabes unis. 56 % des saisies ont eu lieu en Allemagne.

Commission européenne, 2007



LOCAL

Bail et clause de non-concurrence

Comme tous les autres baux de son immeuble, le bail d'un locataire commercial comportait une clause précisant qu'« il ne pouvait exploiter de commerce identique à ceux actuellement exercés par les autres locataires de l'immeuble ». Par la suite, le bailleur ayant changé, cette clause a disparu des baux des nouveaux arrivants. Voyant cela, le locataire a souhaité être, lui aussi, délivré de cette interdiction. Face au refus du bailleur, les juges lui ont donné gain de cause : à l'origine, le bailleur a inséré la clause dans tous les baux pour éviter toute concurrence entre les occupants. Mais en l'omettant ensuite dans les nouveaux baux, il a rendu impossible le respect de la clause par les autres locataires. Ceux-ci pouvaient ainsi s'en libérer à leur tour.

Cass. civ., 3^e ch., 3 mai 2007, n° 06-11591

VÉHICULES

Victime d'une auto en stationnement

Une plaque de bois est arrimée avec un tendeur élastique sur le toit d'une voiture stationnée. Au moment où la conductrice claque sa portière en prenant place dans le véhicule, la plaque se détache, est projetée à proximité et blesse le passager s'appêtant à monter aussi à bord. Il a été jugé qu'il s'agissait d'un accident de la circulation pour lequel est due la garantie de l'assureur du véhicule, quand bien même celui-ci était stationné moteur arrêté.

Cass. civ., 2^e ch., 20 octobre 2005, n° 04-15418



Cartes bancaires : le montant des fraudes repart à la hausse : + 7 % en 2006, en raison d'un vol dans 48 % des cas.

SALARIÉS

Un ex-salarié devenu concurrent

Un cadre licencié est dispensé de son préavis, mais sa lettre de licenciement précise que, durant cette période, son obligation de loyauté envers la société et l'interdiction de travailler à la concurrence est maintenue. Or, au cours de ces 6 mois, il crée sa propre entreprise dans un secteur d'activité identique. La société exige qu'il cesse cette activité concurrente. Peine perdue. Les juges estiment que l'activité de l'ex-salarié n'est que la manifestation du principe de libre exercice d'une activité professionnelle. Dispensé de préavis, il est libre de toute obligation à l'égard de son ancien employeur. Pour rappel, sauf s'il est lié par une clause de non-concurrence, le salarié retrouve sa liberté à l'expiration du contrat de travail et peut ainsi exercer une activité similaire à celle de son ancien employeur sans commettre de faute. Seule limite : s'abstenir d'actes de concurrence déloyale (dénigrement, etc.)

Cass. soc. 28 mars 2007, n° 05-45423

GESTION

Pas de copies sans photocopieur

Tout associé de SARL dispose d'un droit permanent à consulter, à toute époque, certains documents sociaux portant sur les 3 derniers exercices. Ce droit s'exerce en principe au siège social et, hormis pour les inventaires, entraîne un droit de copie. Mais encore faut-il pour l'exercer qu'un moyen de reproduction moderne (photocopieur ou scanner) soit mis à la disposition de l'associé sans pouvoir lui imposer une copie à la main. Tel n'est pas le cas dans l'affaire suivante : les documents sont présentés à l'associé dans un hôtel sans moyen de les copier. Bien qu'il ait pu les lire, il considère que son droit de communication n'a pas été respecté et obtient en justice que la société lui en délivre copie. À noter que le non-respect du droit de communication permanent n'entraîne plus de sanction pénale.

CA Orléans, ch. com., 22 décembre 2005

SALARIÉS

10 ans d'avantages octroient des droits

Pendant 10 ans, un employeur rembourse à une salariée ses déplacements domicile/travail. Puis il cesse cette pratique. La salariée conteste. À bon droit : du fait qu'il a été consenti pendant une longue période, ce remboursement, même non prévu au contrat de travail, constituait un avantage contractuel inclus dans la rémunération ; l'employeur ne pouvait pas unilatéralement y mettre fin.

Cass. soc. 8 mars 2007, n° 05-44675

GESTION

Évaluer la cessation des paiements

Quand une entreprise est en cessation des paiements, son dirigeant doit demander le redressement ou la liquidation judiciaires. Une entreprise est considérée dans cet état lorsque son actif disponible ne lui permet pas de faire face à son passif exigible. Attention, les immeubles ne peuvent pas être comptés dans l'actif disponible, même s'il est possible de les vendre à court terme. Une entreprise peut donc être en état de cessation des paiements alors que son bilan comptable est positif.

Cass. com. 27 février 2007, n° 06-10170

CLIENTS/FOURNISSEURS

Durement condamné pour soutien abusif

Le principal fournisseur d'une société en liquidation judiciaire doit verser 5 MF (environ 763 000 €) pour soutien abusif (il avait continué ses livraisons sans être payé). Le liquidateur conteste ce montant qu'il estime insuffisant car le passif est de 10 MF. Les juges lui donnent raison : même si ce soutien s'est inscrit dans un mouvement large ayant aussi impliqué des créanciers institutionnels, le fournisseur doit réparer l'intégralité de l'aggravation de l'insuffisance d'actif qu'il a créée. À lui de se retourner contre les autres auteurs du même dommage.

Cass. com. 27 février 2007, n° 06-13649

DÉLAI VARIABLE

A NOTER

Les échéances indiquées sont les dates limites. Consultez les reports de délais éventuels sur notre site « www.RFConseil.com ».

◆ **TVA, régime simplifié :** en cas d'option pour le paiement mensuel, déclaration CA 3 d'août 2007.

◆ **TVA, régime réel normal :** déclaration CA 3 et paiement des sommes dues au titre d'août 2007 (si la somme payée en 2006 n'a pas excédé 4 000 €, déclaration et paiement trimestriels).

15/09/07

◆ **Cotisations sociales (plus de 9 salariés mais moins de 50) :** déclarer les salaires d'août 2007 et payer les cotisations afférentes à l'URSSAF (cotisations, CSG et CRDS, contribution solidarité autonomie, taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire, FNAL,

versement de transport) et à l'Assédic.

◆ **Taxe sur les salaires :** déclaration et paiement au SIE de la taxe afférente aux rémunérations versées en août 2007, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2006 est supérieur à 4 000 €.

◆ **Sociétés :** paiement au SIE de l'acompte d'IS du 20 août 2007 (après déduction éventuelle de l'IFA de 2005) ou, le cas échéant, dispense ou réduction de l'acompte si le montant déjà versé au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt finalement exigé.

◆ **Impôt sur le revenu :** sous peine d'une majoration de 10 %, paiement des impositions mises en recouvrement en juillet 2007.

30/09/07

◆ **Taxe professionnelle :** demande, au percepteur, de suspension ou de modulation des prélèvements mensuels en fonction de l'impôt présumé en 2007 pour une prise d'effet sur le prélèvement d'octobre.

1/10/07

◆ **Assurance maladie des non-salariés :** versement, selon le cas, d'un semestre ou d'un trimestre de cotisations.

11/10/07

◆ **Opérations intracommunautaires :** déposer, auprès des services des douanes, la déclaration d'échanges de biens (DEB) concernant les opérations, entre États membres de l'UE, pour lesquelles la TVA est devenue exigible en septembre 2007.



Comprendre les comptes d'une entreprise

**Que dit votre bilan ?
Quelle est la valeur de votre entreprise ?
Comment évaluer sa performance ?**

Cet ouvrage aborde avec pédagogie et humour ces questions et bien d'autres.

Gérard Boileau vous fait profiter de toute son expérience de praticien et de formateur.

29 € TTC 250 pages • réf. 074163

Service Relations Clients : Tél. 0 826 80 52 52 (0,15 € TTC/min) • www.grouperf.com



Conjoint collaborateur libéral : assurance vieillesse précisée

Le mode de calcul des cotisations de retraite applicables aux conjoints collaborateurs des professionnels libéraux est enfin connu.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, le conjoint d'un professionnel libéral qui a choisi le statut de conjoint collaborateur dans l'entreprise doit obligatoirement s'affilier et cotiser auprès du régime d'assurance vieillesse du chef d'entreprise. En contrepartie, il acquiert des droits à retraite à titre personnel, au titre des régimes de base et complémentaire.

A NOTER

À ce jour, les modalités de calcul des cotisations du conjoint collaborateur d'un professionnel libéral au régime d'assurance invalidité décès n'ont pas encore été fixées.

RETRAITE DE BASE : CINQ ASSIETTES AU CHOIX

◆ **Faites votre choix.** Le conjoint collaborateur doit choisir la base de sa cotisation d'assurance vieillesse de base. Il peut opter entre :

- un forfait égal à la moitié de 85 % du plafond de la sécurité sociale (soit, en 2007, 13 678 €) ;
- 1/4 ou 1/2 du revenu professionnel du chef d'entreprise, sans partage. Ce dernier cotise sur l'intégralité de son revenu ;
- 1/4 ou 1/2 du revenu professionnel du chef d'entreprise, avec partage. En conséquence, si, par exemple, le conjoint opte pour une cotisation calculée sur 1/4 du revenu du professionnel libéral, ce dernier cotise alors sur 3/4 de son revenu.

Attention, quelle que soit l'option retenue, l'assiette de la cotisation ne peut être inférieure à 200 fois le SMIC horaire.

◆ **Effectuez les formalités dans les temps.** Le conjoint collaborateur doit effectuer son choix pour l'une de ces options par écrit, au plus tard 60 jours suivant l'envoi de son avis d'affiliation et avant tout versement de cotisations. En cas d'option pour un partage du revenu, la demande doit être

contresignée par le professionnel libéral. À défaut de choix, les cotisations sont calculées sur le revenu forfaitaire.

Le choix de l'assiette s'applique pour les cotisations dues au titre de l'année de début d'activité et des deux années suivantes.

CALCUL DE LA COTISATION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

◆ **Un choix à deux branches.** Pour la cotisation de retraite complémentaire, le conjoint collaborateur dispose de deux options : il peut décider que cette cotisation sera égale, soit au 1/4, soit à la 1/2 de celle du professionnel libéral. À défaut de choix, la cotisation est égale au 1/4 de celle du professionnel libéral.

À noter : les cotisations de retraite complémentaire des professionnels libéraux varient en fonction des sections professionnelles.

◆ **Des démarches à accomplir.** Le conjoint collaborateur doit faire son choix par écrit, au plus tard 60 jours suivant l'envoi de l'avis d'affiliation et avant tout versement de cotisations. ■

Source. Décret 2007-582 du 19 avril 2007, JO du 21.

CONJOINT D'ARTISAN : UN GUIDE POUR VOUS AIDER

Pour aider les conjoints d'artisans à choisir un statut parmi les trois qui leur sont proposés (collaborateur, salarié ou associé), la CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) publie un guide pratique des droits et démarches. Ce guide est disponible dans toutes les CAPEB.



Pour consulter le site « Télépoints » et vérifier son capital de points de permis, il faut d'abord obtenir un code confidentiel en préfecture.

Du nouveau pour la prochaine déclaration de TVS

Le cru 2007 de la taxe sur les véhicules de société (TVS) est marqué par une limitation de l'exonération de certains véhicules non polluants et par un nouvel allègement des obligations déclaratives.

Avant le 30 novembre 2007, les entreprises qui ont possédé ou disposé de voitures particulières entre le 1^{er} octobre 2006 et le 30 septembre 2007 sont redevables de la TVS. Cette taxe est aussi due sur les véhicules que les salariés ou dirigeants utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle, si la société leur rembourse plus de 15 000 km par an de frais kilométriques. Cette taxation est toutefois atténuée par des exonérations et un abattement de 15 000 € par société (voir RF Conseil 180, p. 8). Enfin, pour cette période d'imposition, le montant de la TVS est réduit d'1/3.

VÉHICULES NON POLLUANTS

Une exonération est accordée aux véhicules non polluants :

- de 100 % pour ceux fonctionnant à l'électricité, au gaz naturel véhicules ou au gaz de pétrole liquéfié,
 - de 50 % pour ceux fonctionnant alternativement au supercarburant et au GPL.
- Deux nouveautés sont à retenir pour le calcul de la TVS 2007 :

- l'exonération totale est étendue aux véhicules conçus pour utiliser indifféremment du superéthanol E85 ou du supercarburant sans plomb,

- corrélativement, une limitation dans le temps des exonérations totale et partielle est introduite. Concernant les véhicules mis pour la première fois en circulation à compter du 1^{er} janvier 2007, elle ne s'applique que pendant 8 trimestres à partir du premier jour du trimestre en cours à la date de la première mise en circulation. Ainsi, pour les véhicules non polluants mis en circulation avant cette date, l'exonération est maintenue sans limite de temps.

OBLIGATIONS DÉCLARATIVES ASSOULIES

Lorsqu'elles remboursent des frais kilométriques, les sociétés doivent en principe déclarer les véhicules possédés ou loués par leurs salariés ou dirigeants.

Les entreprises redevables de la TVS au seul titre de remboursements de frais, et pour lesquelles aucune taxe n'est finalement due en raison de l'abattement de 5 000 €, sont déjà dispensées de déclarer. Une nouvelle dispense est accordée pour ces véhicules, quand les frais kilométriques n'excèdent pas 15 000 €, même si la société doit par ailleurs la TVS sur d'autres véhicules. En cas de contrôle du fisc, il faut toutefois pouvoir prouver le nombre de kilomètres remboursés. ■

Source. Instruction du 31 mai 2007, BO 7 M-2-07, n° 14.



Quand une caution peut-elle se dégager de son obligation ?

Certains arguments peuvent être invoqués par la caution pour éviter de payer.

Dans la vie des affaires, les circonstances dans lesquelles un dirigeant peut être amené à se porter caution envers un créancier de sa société sont variées. À côté du traditionnel emprunt qu'il s'agit de garantir envers une banque, peuvent se présenter toutes sortes de situations nécessitant l'appui financier du dirigeant, telle que l'achat d'un bien par l'entreprise qu'il s'engage à payer à sa place en cas de défaillance.

Les circonstances permettant à la caution d'échapper au paiement sont limitées.

Même s'il facilite la conclusion d'opérations et de partenariats pour l'entreprise, un cautionnement ne doit pas être contracté à la légère car, en cas de défaillance de l'entreprise, il peut s'avérer lourd de conséquences pour le dirigeant. Certaines circonstances lui permettront toutefois d'échapper au paiement.

EN GARANTIE D'UNE DETTE VALABLE

Bien sûr, pour être valable, l'engagement de caution doit lui-même avoir été conclu dans des conditions dénuées de toute contestation (consentement non vicié, respect des mentions obligatoires). Mais cela n'est pas suffisant : en principe, cette sûreté ne pourra être mise en jeu et le paiement demandé à la caution que si la dette garantie est elle-même due.

ARGUMENTS RECEVABLES

◆ **Motifs inhérents à la dette.** Le cas échéant, la caution pourra donc s'en tirer sans avoir à payer en invoquant pour sa défense toutes les raisons qui pourraient être mises en avant par le débiteur pour

refuser lui-même de payer et qui sont inhérentes à la dette.

◆ **Exemples.** La caution pourra ainsi avancer le fait que la dette n'existe plus car elle s'est compensée avec une créance réciproque du débiteur sur le créancier. Autre possibilité : faire valoir que la dette garantie n'existe pas car elle était subordonnée à une condition qui ne s'est pas réalisée.

ARGUMENTS INEFFICACES

◆ **Motifs personnels au débiteur.** La loi prévoit néanmoins une cause de nullité de la dette qui ne peut pas être invoquée par la caution pour se défaire : il s'agit des motifs purement personnels au débiteur. Ainsi, il est expressément prévu que la caution ne peut refuser de payer sous prétexte que l'obligation principale a été souscrite par un mineur.

◆ **Nouvel exemple.** À cet exemple légal, les juges viennent récemment d'ajouter une circonstance personnelle au débiteur qui ne peut être invoquée par la caution : le dol commis par le créancier à l'égard du débiteur. Dans l'affaire jugée, un dirigeant s'est porté caution du paiement du prix d'un fonds de commerce acquis par sa société. La société ayant été mise en liquidation avant d'avoir payé, le vendeur a sollicité le dirigeant. Ce dernier a refusé de payer prétextant que le vendeur a commis des manœuvres ayant vicié le consentement de l'acheteur et donc que la vente est nulle et son cautionnement avec. À tort : il ne peut invoquer ce motif purement personnel à l'acheteur. ■

Sources. C. civ., art. 2289 et 2313 ; cass., ch. mixte, 8 juin 2007, n° 03-15602.

Conservation limitée des relevés bancaires

RECHERCHE DE VIEUX DOCUMENTS

En 2004, deux héritiers agissent en justice envers la banque de leur mère décédée en 1975. Ils souhaitent obtenir la communication de diverses pièces comptables concernant le fonctionnement d'un de ses comptes-titres.

La banque s'y oppose : de fait, elle ne peut pas communiquer les documents réclamés car, étant donné leur ancienneté, ils ont été détruits.

A NOTER

Pas de communication de documents datant de plus de 10 ans.

PRESCRIPTION DE 10 ANS

Pour les juges, aucun reproche ne peut être fait à la banque : en se débarrassant des documents, elle n'a fait que respecter le délai de droit commun prévu par l'article L. 123-22 du code de commerce qui, pour les commerçants, fixe à 10 ans la durée de conservation des documents comptables et pièces justificatives.

Cette règle s'applique quel que soit le support sur lequel les documents sont conservés. ■

Source. Cass. com. 24 avril 2007, n° 05-21477.

Information insuffisante de la part d'une banque

La responsabilité d'une banque peut être mise en cause si elle s'abstient, ou se trompe, dans les renseignements commerciaux qu'elle fournit à un client.

À L'APPUI D'UN CONTRAT DE VENTE

Un acheteur se présente pour un stock d'eaux-de-vie d'un fabricant et propose de le régler à 90 jours. La vente est conclue. Mais, peu après, l'acheteur fait faillite et le prix n'est pas réglé. Le fabricant agit en justice contre sa banque. Il souhaite voir retenue sa responsabilité pour manquement à son obligation de renseignement.

UNE BANQUE FAUTIVE

La banque est condamnée ; elle a omis de transmettre au fabricant des informations

sur l'acheteur qu'elle a obtenues de la Banque de France avant la transaction et qui révélaient un risque, à savoir :

- l'acheteur avait une cotation qui correspondait à un chiffre d'affaires inconnu ou trop ancien ;
- il avait, depuis 3 ans, perdu 50 % de son capital.

La banque est fautive car ces informations auraient permis au vendeur de reconsidérer l'opportunité de conclure avec cet acheteur et d'éviter l'impayé. ■

Source. Cass. com. 20 mars 2007, n° 05-19929.



Alcool au travail : que peut faire l'employeur ?

Tout employeur peut se retrouver confronté, un jour ou l'autre, à l'alcoolisme d'un salarié. La difficulté : trouver la réaction juste et proportionnée.

DES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

◆ **Une consommation d'alcool restreinte.** En tant que garant de l'hygiène et de la sécurité dans votre entreprise, vous avez certaines obligations. La loi vous impose d'empêcher l'introduction ou la distribution de boissons alcooliques, à l'exception, curieusement, du vin, de la bière, du cidre, du poiré et de l'hydromel non additionnés d'alcool. Par ailleurs, vous pouvez interdire à tout salarié en état d'ivresse d'entrer dans l'entreprise ou d'y rester. Cela ne vous empêche pas d'aller plus loin et d'interdire, pour la sécurité et la discipline, toute boisson alcoolisée.

◆ **Des pots pas trop arrosés.** La pratique des « pots » (à l'occasion d'un départ, de fêtes de fin d'année, etc.) dans l'entreprise n'est pas interdite. Veillez à ce que les salariés qui reprennent le travail à l'is-

sue du pot n'y consomment que les boissons autorisées. Si cela vous paraît préférable, vous pouvez décider d'y supprimer toute boisson alcoolisée.

UNE PRÉVENTION EFFICACE

◆ **Un règlement intérieur ciblé.** Vous pouvez encadrer, via le règlement intérieur, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise, et même les interdire formellement pour tous les salariés.

Vous pouvez aussi y prévoir le contrôle de l'état d'ébriété d'un salarié dans les conditions suivantes :

- le contrôle ne peut pas porter sur tout salarié, sans distinction : ne peuvent être visés que ceux qui manipulent des machines ou produits dangereux et qui conduisent des engins ou véhicules automobiles, ou encore, les salariés dont l'état d'ébriété constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage (ex. : en raison de la configuration des lieux) ;

- les salariés doivent pouvoir contester le test d'alcoolémie (en demandant une contre-expertise ou en exigeant de passer un second test).

◆ **S'appuyer sur le médecin du travail.** Le médecin du travail a un rôle actif à jouer : il peut apprécier l'aptitude d'un salarié à son poste et faire pratiquer des examens complémentaires à l'examen clinique, quand la situation le justifie.

DES CONTRÔLES PERTINENTS

◆ **Une fouille justifiée.** La fouille des salariés est autorisée pour des raisons de sécurité collective. Si vous soupçonnez

A NOTER

En cas de doute, vous pouvez recourir à l'éthylotest, à certaines conditions et sous réserve de ne pas le généraliser à l'ensemble des salariés.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : MODÈLE DE CLAUSE

« Il est interdit de pénétrer dans l'entreprise en état d'ivresse et d'y introduire ou d'y consommer des boissons alcoolisées.

Les salariés qui manipulent des produits dangereux, sont affectés à une machine dangereuse ou conduisent des engins ou véhicules automobiles transportant notamment des personnes pourront être soumis à un éthylotest en cas de doute.

Le contrôle sera effectué par un ou des agents habilités, désignés par la direction de l'établissement. Le salarié pourra exiger que le contrôle s'effectue en présence d'un membre du personnel de son choix et qu'une contre-expertise sur son état soit réalisée. »

un salarié de détention d'alcool, vous ne pouvez ouvrir son armoire individuelle que dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé.

◆ **Un recours à l'éthylotest encadré.**

En aucun cas, vous ne pouvez contraindre vos salariés à des examens sanguins. En revanche, dès lors que la mesure est prévue dans le règlement intérieur, vous pouvez leur faire passer un test d'alcoolémie dans les conditions décrites ci-avant. Le test peut être effectué par vous-même ou toute personne que vous aurez désignée.

A NOTER

Ayez l'œil sur l'alcool consommé pendant les « pots » : vous êtes exposé à un risque pénal (ex. : séjour de personnes ivres dans l'entreprise) et civil (ex. : accident du salarié sur le chemin du retour, en rapport avec son état d'ivresse).

DES SANCTIONS PROPORTIONNÉES

◆ **Prouver l'ébriété.** Si vous ne disposez pas d'un test positif, qui est une base valable à une sanction disciplinaire, vous avez tout intérêt à recueillir suffisamment de preuves pour pouvoir prouver l'état d'ébriété de l'intéressé :

- Témoignages. Dans le cas où l'ébriété du salarié est manifeste (ex. : démarche titubante), vous pouvez demander aux

CE QU'EN DISENT LES JUGES

• **Cause réelle et sérieuse de licenciement : oui.**

État d'ébriété manifesté par des hurlements et des injures sur le lieu de travail (magasin) et grossièreté à l'égard d'un fournisseur.

• **Cause réelle et sérieuse de licenciement : non**

- Salarié surpris avec des collègues, un verre de pastis à la main, 10 minutes avant la fin de la journée de travail, dans les vestiaires et non dans l'atelier, après 13 ans d'ancienneté irréprochables.

- Comportement d'un salarié laissant supposer un état d'ivresse alors qu'il était dû à un traitement médical dont l'employeur était informé.

• **Faute grave : oui**

Contremaître ayant consommé de l'alcool sur le lieu et pendant le travail, en violation du règlement intérieur et alors qu'il se devait de donner l'exemple.

personnes ayant été à son contact des témoignages attestant de cet état. Mais ce mode de preuve a parfois une efficacité réduite : ainsi, le seul témoignage d'un client de l'entreprise a été jugé insuffisant à établir l'état d'ivresse d'un salarié.

- Forces de l'ordre. Le cas échéant, vous pouvez demander aux services de police ou de gendarmerie de venir constater le niveau d'alcoolémie d'un salarié.

◆ **Adapter la sanction à la situation.** L'alcoolisme en lui-même n'est pas un motif de sanction car il relève de l'état de santé du salarié. En revanche, l'ivresse du salarié ou la consommation d'alcool pendant le temps de travail peuvent constituer des motifs légitimes de licenciement, dans la mesure où un salarié en état d'ébriété ne peut pas exercer correctement son travail.

Comme toujours, la sanction doit être proportionnée à la faute. Elle doit ainsi tenir compte des circonstances, des fonctions et de l'ancienneté du salarié. ■

LA DROGUE, UN RISQUE À NE PAS NÉGLIGER

Depuis quelques années, la consommation de stupéfiants est en constante augmentation. Que peut faire l'employeur en présence d'un salarié manifestement sous l'emprise de drogues ? Du côté des juges, encore peu de décisions. Un licenciement paraît envisageable, à condition bien sûr d'établir la réalité de l'état du salarié. Dans ce but, des tests salivaires permettent de détecter la présence de substances psychoactives. Un impératif : le recours à ce « drogue-test » doit répondre aux mêmes conditions de procédure et de garantie que celles prévues pour le test d'alcoolémie. Il ne peut concerner que des postes comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement. Quant à l'introduction et à la consommation de drogues sur le lieu de travail, elles peuvent justifier un licenciement pour faute grave.

① Habitation principale : déduisez vos intérêts d'emprunt

A NOTER

L'achat peut être effectué directement ou par le biais d'une SCI dont vous êtes associé et qui met gratuitement l'immeuble à votre disposition.

Un coup de pouce fiscal en faveur des nouveaux acquéreurs.

EXCLUSIVEMENT POUR L'HABITATION PRINCIPALE

Si vous êtes domicilié en France et que vous avez souscrit un emprunt immobilier pour financer l'achat ou la construction de votre habitation principale à compter du 22 août 2007, vous bénéficiez d'un nouvel avantage fiscal à raison des intérêts supportés.

Le logement acquis doit être votre résidence principale, cette notion étant appréciée comme pour les crédits d'impôt « économies d'énergie » et « aide à la personne » déjà en vigueur au titre de l'habitation principale (voir sur www.rfconseil.com). Cette condition doit être remplie à la date de paiement des intérêts. Toutefois, en cas de construction ou d'achat en l'état futur d'achèvement, le bénéfice du crédit d'impôt est accordé avant que l'emprunteur n'habite le logement, sous réserve de l'engagement exprès d'en faire sa résidence principale avant le 31 décembre de la deuxième année suivant celle de la conclusion du prêt. À défaut, l'avantage fiscal risque d'être remis en cause.

NOUVEAUX EMPRUNTS UNIQUEMENT

Pour ouvrir droit à l'avantage fiscal, l'emprunt immobilier doit être conclu auprès d'un établissement financier (établi en France ou dans un autre État de l'Union européenne, en Norvège ou en Islande) en vue de l'achat d'un logement ou d'un terrain, le financement de travaux ou la souscription de parts de SCI.

Sous certaines conditions, un prêt contracté pour se substituer ou rembour-

ser un tel emprunt peut aussi être valable. En revanche, les prêts familiaux sont exclus du dispositif. Pour l'instant, le dispositif concerne juste les achats réalisés depuis le 22 août 2007.

UN CRÉDIT D'IMPÔT ÉGAL À 20 % DES INTÉRÊTS VERSÉS

Donnent droit au crédit d'impôt les intérêts payés au cours de l'année d'imposition, à l'exclusion du remboursement du capital, des frais d'emprunt et des cotisations d'assurance. Seules les cinq premières années de remboursement ouvrent droit à crédit d'impôt, une fraction d'année pouvant être prise en compte pour la détermination du crédit d'impôt, lorsque l'emprunt a été contracté en cours d'année.

Le montant des intérêts pris en compte est plafonné à 3 750 € (célibataires, veufs ou divorcés) ou 7 500 € par an (couple soumis à imposition commune). Ce seuil est majoré de 500 € par personne à charge (enfant ou adulte titulaire d'une carte d'invalidité) ou 250 € en cas de garde alternée d'enfant.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt dû ; pour les contribuables faiblement ou non imposés, la fraction excédentaire leur est remboursée. ■

Sources. Loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 ; Conseil des ministres du 24 août 2007.

DERNIÈRE MINUTE

Le Gouvernement a annoncé que le crédit d'impôt bénéficierait aussi aux achats conclus à compter du 6 mai 2007 et que son taux serait porté à 40 % au titre de la première année de remboursement.



2 Successions : une réforme fiscale de grande ampleur

Les successions de moyenne importance sont facilitées, grâce à un allègement d'impôts notoire pour les successions ouvertes à compter du 22 août 2007.

IMPOSITION SUPPRIMÉE POUR LE CONJOINT SURVIVANT

Le conjoint ou partenaire d'un PACS survivant du défunt se trouve désormais totalement exonéré de droits de succession. C'est une grande innovation puisque, jusqu'à présent, le conjoint marié ou pacsé ne bénéficiait que d'un simple abattement de 76 000 €. En revanche, cette exemption totale de droits n'est pas étendue aux donations (voir p. 14).

RELÈVEMENT DE L'ABATTEMENT AU PROFIT DES ENFANTS

L'abattement de 50 000 € appliqué sur la part des enfants vivants ou représentés a été porté à 150 000 €. Il en va de même de l'abattement applicable à la fraction revenant aux ascendants.

En contrepartie de ces modifications, l'abattement global de 50 000 € pratiqué auparavant sur le montant de l'actif net successoral transmis au conjoint, aux ascendants ou aux descendants est supprimé.

TROIS AUTRES ABATTEMENTS

◆ **Neveux et nièces.** La part attribuée lors d'une succession aux neveux ou nièces bénéficie d'un abattement spécifique de 7 500 € pour chacun (au lieu de 1 500 €).

◆ **Frères et sœurs.** Lorsque les bénéficiaires sont des frères et sœurs, l'abattement pratiqué dans le cas général est porté à 15 000 € (au lieu de 5 000 €). Si

l'héritier est un frère ou une sœur célibataire, veuf, divorcé ou séparé âgé de plus de 50 ans ou infirme et ayant vécu sous le même toit que le défunt au cours des cinq années précédant le décès, il y a exonération totale de droits (au lieu d'un abattement de 57 000 €).

◆ **Handicapés.** Enfin, si le bénéficiaire de la succession est une personne handicapée n'étant pas héritier en ligne directe, l'abattement anciennement de 50 000 € est triplé pour s'élever donc désormais à 150 000 €.

ACTUALISATION ANNUELLE

Il faut, par ailleurs, noter qu'afin de tenir compte de l'inflation, les abattements applicables en matière de succession ainsi que les limites du barème servant à la liquidation des droits seront désormais réévalués chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

SUCCESSIONS INFÉRIEURES À 50 000 €

La dispense de déclaration de succession accordée, sous certaines conditions, aux héritiers en ligne directe et au conjoint marié survivant, lorsque l'actif net successoral n'excède pas 50 000 €, est étendue au partenaire lié au défunt par un PACS. ■

Source. Loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22.



3 Donations encouragées par le fisc

Depuis le 22 août 2007, les donations sont largement facilitées entre partenaires pacsés et entre parents, enfants et/ou petits-enfants.

ENTRE PACSÉS

Les droits dus sur les donations en faveur du conjoint sont calculés après un abattement de 76 000 €. Cet abattement, de même que le barème progressif des droits, est étendu au partenaire d'un PACS.

AUTRES BÉNÉFICIAIRES D'UNE DONATION

Comme en matière de successions (voir p. 13), l'abattement de 50 000 € effectué sur la part transmise par donation à chaque ascendant ou descendant est porté à 150 000 €. L'abattement applicable en cas de donation à un frère ou une sœur est également triplé (15 000 € au lieu de 5 000 €). Si le bénéficiaire est un neveu ou une nièce, l'abattement est de 7 500 € (au lieu de 5 000 €). Enfin, l'abattement en cas de donation au profit d'une personne handicapée dans l'impossibilité de travailler est de 150 000 € (au lieu de 50 000 €).

DONATIONS TEMPORAIREMENT EXONÉRÉES

Les dons d'argent à un enfant, petit-enfant ou arrière-petit-enfant (ou, à défaut, à un neveu ou une nièce) sont exonérés de droits dans la limite de 30 000 €. Pour cela, il convient que le donateur ait moins de 65 ans au jour de la transmission et que le bénéficiaire ait 18 ans révolus à cette même date. Le donateur ne peut bénéficier de cette mesure qu'une seule fois au titre d'un même bénéficiaire.

À noter : cette exonération s'applique cumulativement avec les abattements de droit commun sur les donations et sans

que soit mise en œuvre la règle fiscale de rappel des donations consenties depuis moins de 6 ans.

Qu'il y ait ou non signature d'un acte notarié, une déclaration de don manuel doit être déposée, dans le délai d'un mois, au service des impôts du lieu du domicile du bénéficiaire.

STOCK-OPTIONS

Jusqu'à présent, en cas de donation de titres provenant de la levée d'option, la plus-value d'acquisition (différence entre la valeur réelle des titres et leur prix d'achat) échappait à toute imposition. Cet avantage fiscal est supprimé pour les donations de titres dont les options ont été attribuées à partir du 20 juin 2007, la plus-value d'acquisition devenant taxable à un taux variant de 16 % à 40 % auxquels s'ajoutent les 11 % de prélèvements sociaux obligatoires.

En revanche, pour les options attribuées avant cette date butoir, la plus-value d'acquisition demeure exonérée d'impôt si la donation intervient à l'issue du délai d'indisponibilité (4 ans pour les attributions postérieures au 27 avril 2000). Cette exonération se cumule avec la réévaluation des abattements sur les droits de donation (voir ci-avant).

ACTUALISATION ANNUELLE

Comme en matière de succession, il est prévu une actualisation annuelle des abattements et des tarifs des droits applicables en cas de donation. ■

Source. Loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22.



En hausse de 14 %, l'ISF a rapporté 4,2 milliards d'€ en 2007.

DOSSIER

4 Des nouveautés applicables à l'ISF dès 2008

Des innovations majeures sont instituées afin de permettre aux redevables d'alléger leur note d'impôt sur la fortune.

RÉSIDENCE PRINCIPALE

L'abattement actuel de 20 % pratiqué sur la valeur vénale réelle de la résidence principale est porté à 30 %.

SOUSCRIPTION AU CAPITAL D'UNE PME

Les titres reçus en contrepartie de la souscription au capital d'une PME ayant son siège dans l'Union européenne et exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sont déjà totalement exonérés d'ISF.

À compter de l'ISF 2008, cette exonération est étendue aux souscriptions intervenues, à partir du 20 juin 2007, par l'intermédiaire d'une société ayant pour objet exclusif la détention de participations dans de telles PME ou d'un fonds d'investissement de proximité (FIP) répondant à des critères précis.

RÉDUCTION DE LA FACTURE D'ISF

S'ils le souhaitent, les contribuables peuvent s'acquitter de tout ou partie de l'ISF dû soit en investissant dans une PME, soit en finançant des organismes d'intérêt général. La réduction d'ISF accordée est égale à 75 % des versements effectués l'année précédant celle de l'imposition, dans la limite annuelle de 50 000 €. Pour l'ISF 2008, sont pris en compte les versements effectués à compter du 20 juin 2007.

◆ **Investir dans une PME européenne.** Les souscriptions, lors de la constitu-

tion ou d'une augmentation de capital, peuvent être directes ou indirectes via une société holding, ou un FIP (seuls 50 % des versements sont retenus dans la limite de 10 000 €).

Le contribuable doit conserver les titres correspondants jusqu'au 31 décembre de la 5^e année suivant celle de la souscription, sous peine, sauf exception, d'une reprise du rabais obtenu.

Les contribuables bénéficiant de cet avantage au titre de l'ISF ne peuvent le cumuler avec la réduction d'impôt sur le revenu de 25 % attribuée au titre de la souscription au capital de PME ou de parts de FIP.

◆ **Dons au profit d'organismes d'intérêt général.** De la même façon, les dons en numéraire effectués, l'année précédant celle de l'imposition, au profit d'organismes d'intérêt général sont imputables sur l'ISF dû à hauteur de 75 % de leur montant. Les organismes bénéficiaires sont notamment les établissements publics de recherche ou d'enseignement, les fondations reconnues d'utilité publique et les entreprises d'insertion. Les justificatifs établissant la date et le montant des dons doivent être joints à la déclaration d'ISF.

Il n'est pas possible de cumuler cette réduction d'ISF avec la réduction d'impôt sur le revenu accordée au titre des dons aux œuvres. En revanche, au titre d'une même année, il est possible de bénéficier aussi de la réduction d'ISF au titre de l'investissement dans une PME, dans la limite globale de 50 000 €. ■



Le nombre de contribuables qui devraient bénéficier du bouclier fiscal à 50 % est évalué à 244 000. Un simulateur sur www.impôts.gouv.fr permet de vérifier si l'on peut s'en prévaloir.

5 Bouclier fiscal : impôts limités à 50 % des revenus

À compter du 1^{er} janvier 2008, le droit à restitution sera calculé selon de nouvelles modalités plus favorables au contribuable.

NOUVEAU SEUIL DE 50 %

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les impôts directs acquittés par un particulier ne peuvent plus excéder 60 % de ses revenus (voir RF Conseil 175, p. 8). Au-delà de cette limite, l'excédent peut être remboursé par le fisc après examen de la demande de restitution déposée dans les délais requis. Ce plafonnement à 60 % des revenus n'aura duré qu'un an car, pour les revenus réalisés à partir de 2006, le seuil du plafonnement est abaissé à 50 %.

PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX INCLUS

À l'origine, les impositions retenues pour le calcul du droit à restitution étaient limitées à l'impôt sur le revenu, l'ISF et les impôts locaux relatifs à l'habitation principale. Pour le calcul du droit à restitution de 50 % à compter du 1^{er} janvier 2008, les 11 % de prélèvements sociaux seront également pris en compte. Il s'agit de la CSG, de la CRDS, du prélèvement social et de la contribution additionnelle dus sur les revenus du patrimoine, les revenus d'activité et de remplacement, ainsi que sur les produits de placement.

AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES

Outre ces améliorations positives du dispositif, des modifications d'ordre technique sont apportées au mode de calcul déjà complexe du droit à restitution.

◆ **Impositions retenues.** Dans sa forme actuelle, le bouclier fiscal conduit à comparer les impôts payés aux revenus réalisés l'année précédant celle de paiement des impôts. Pour la mise en œuvre du

nouveau bouclier fiscal à 50 %, la date de paiement des impositions n'est plus prise en considération, le droit à restitution étant acquis à compter du 1^{er} janvier de la deuxième année suivant celle de la réalisation des revenus.

Par exemple, pour le calcul du droit à restitution de 2008, les revenus de 2006 sont comparés aux impositions acquittées en 2006 et en 2007 au titre de ces revenus. Du fait de ce changement de méthode, les impôts relatifs à des revenus de 2006 déjà retenus dans la demande de restitution 2007 sont exclus du calcul du bouclier fiscal 2008.

◆ **Revenus à prendre en compte.** Le calcul du droit à restitution tient compte des revenus nets catégoriels. Si ces revenus sont imposés de façon étalée ou fractionnée, ils sont pris en compte pour le montant effectivement imposé au titre de l'année considérée.

◆ **Domiciliation.** Le droit à restitution n'est accordé qu'aux personnes domiciliées en France. Cette condition de domiciliation est appréciée au 1^{er} janvier de l'année suivant celle de la réalisation des revenus.

◆ **Date de la demande.** La date limite de dépôt de la demande de restitution est fixée au 31 décembre de la deuxième année suivant celle de la réalisation des revenus. Ainsi, pour le droit à restitution acquis à compter de janvier 2008 (revenus de 2006/impôts acquittés en 2006 et 2007), la demande doit être déposée au plus tard le 31 décembre 2008. ■



6 Recourir à des heures sup' va coûter moins cher

Les heures supplémentaires seront très bientôt moins coûteuses pour l'employeur et plus profitables au salarié.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LES PETITES ENTREPRISES

◆ **Jusqu'au 30 septembre 2007.** Dans les entreprises de 20 salariés au plus (effectif au 31 mars 2005), la majoration légale des 4 premières heures supplémentaires est, à titre dérogatoire, encore actuellement fixée à 10 %. Normalement, ce taux de majoration devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2008.

◆ **À partir du 1^{er} octobre 2007.** Il est mis fin à cette dérogation : le taux légal de majoration des heures supplémentaires, quelle que soit la taille de l'entreprise, est porté à 25 % dès la première heure supplémentaire.

DES HEURES DÉFISCALISÉES ET DÉTAXÉES POUR LES SALARIÉS

◆ **Ancien régime.** La rémunération des heures supplémentaires effectuées jusqu'au 30 septembre 2007 est intégrale-

ment soumise à cotisations sociales et imposable pour le salarié.

◆ **Exonération d'IR.** A compter du 1^{er} octobre 2007, seront exonérées d'impôt sur le revenu toutes les heures supplémentaires, entendues au sens large (ex. : y compris en cas de dépassement d'une convention de forfait). En pratique, il s'agit de toutes les heures effectuées au-delà de la 35^e heure hebdomadaire (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions, ex. : commerce de détail, secteur de l'automobile). Sont aussi visées les heures complémentaires, c'est-à-dire les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue par son contrat de travail.

Exemple : Un salarié rémunéré sur un taux horaire de 12 € qui effectuerait 6 heures supplémentaires majorées de 25 % sera exonéré d'impôt sur le revenu sur

L'ALLÈGEMENT FILLON REVU À LA BAISSÉ

◆ **Jusqu'à présent.** Le coefficient utilisé dans la formule de calcul de l'allègement de cotisations Fillon sur les bas salaires (jusqu'à 1,6 SMIC) tient compte du SMIC horaire, du nombre d'heures rémunérées et de la rémunération mensuelle brute du salarié (rémunération des heures supplémentaires et complémentaires incluse), sachant qu'une formule plus favorable s'applique aux entreprises de 20 salariés au plus depuis le 1^{er} juillet 2007.

◆ **Ce qui va changer à partir du 1^{er} octobre 2007.** Le coefficient tiendra compte, non plus du nombre d'heures rémunérées et du SMIC horaire, mais du SMIC mensuel (soit un montant, au 1^{er} juillet 2007, de 1 280,07 € pour 151,67 heures de travail par mois).

Par ailleurs, la rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul du coefficient ne comprendra plus la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires majorées aux taux de 25 ou 50 %.

Sous réserve d'un décret à paraître, pour les entreprises de 1 à 19 salariés, la formule de calcul pourrait être la suivante : Coefficient = $0,281/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1]$, sachant que le coefficient resterait plafonné à 0,281.



les 90 € rémunérant ces heures supplémentaires.

◆ **Réduction des cotisations salariales.** À compter du 1^{er} octobre 2007, toute heure supplémentaire ou complémentaire ouvrant droit à exonération d'impôt sur le revenu donnera aussi droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération.

Le montant précis de cette réduction devra être déterminé par décret. Il pourrait être équivalent à 2,27 € pour une heure supplémentaire rémunérée au SMIC, et majorée de 25 %.

UNE DÉDUCTION FORFAITAIRE DES CHARGES PATRONALES

À compter du 1^{er} octobre 2007, toute heure supplémentaire entrant dans le champ d'application de l'exonération d'IR donnera droit, pour l'employeur, à une déduction forfaitaire de ses cotisations patronales. Attention : les heures

complémentaires exécutées par le salarié à temps partiel n'ouvrent pas droit à cette déduction.

Le montant de cette déduction sera, lui aussi, fixé par un prochain décret. Il devrait être majoré dans les entreprises de 20 salariés au plus, y compris celles dont l'effectif était inférieur ou égal à 20 salariés au 31 mars 2005, mais qui ont depuis dépassé ce seuil.

Le montant de la déduction forfaitaire devrait s'élever à 1,5 € par heure supplémentaire dans les entreprises de 20 salariés au plus et à 0,5 € dans les autres. Il sera déduit des sommes que l'employeur doit verser à l'URSSAF.

Par ailleurs, la déduction forfaitaire sera cumulable, sous conditions, avec d'autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (ex. : réduction Fillon). Toutefois, ce cumul ne pourra pas aboutir à un montant négatif de cotisations dues. ■

7 Plan d'économies en vue pour l'assurance-maladie

Avec un trou de 12 Md€ prévu pour 2007 (dont 6,4 Md€ pour la seule branche maladie), c'était prévisible. Afin de contenir la dérive des comptes de la Sécurité sociale, de nouvelles mesures de redressement sont ou vont prochainement entrer en vigueur.

◆ **Côté assurés.** Depuis le 4 août 2007, les consultations hors parcours de soins ne sont plus remboursées par la Sécu qu'à 50 %. Et, pour les actes répétés, le plafond du forfait journalier à la charge de l'assuré est passé à 4 € (au lieu de 1 €) depuis le 3 août 2007. De plus, le tiers payant ne s'appliquerait plus en cas de refus de génériques.

◆ **Côté professionnels de santé.** Le prix des IRM, scanners et de certains actes de biologie et médicaments baisserait. Un effort serait aussi exigé quant au recours aux ambulances. Autre mesure : un contrôle accru de la fraude, notamment en cas de prescription d'arrêts de courte durée ou de certains médicaments.

À L'ÉTUDE POUR 2008

Ces premières mesures étant insuffisantes, d'autres nouveautés sont déjà envisagées, telle l'instauration d'une franchise : jusqu'à 50 € par an, l'assuré paierait 0,50 € par boîte de médicament et acte paramédical et 2 € sur les trajets en ambulance. ■



Ces chiffres et de nombreux autres sont mis à jour quotidiennement sur notre site : www.rfconseil.com



LA PAIE DU MOIS

COTISATIONS SUR SALAIRES VERSÉS À COMPTER DU 1^{er} SEPTEMBRE 2007

Charges sur salaires (cas général)	Base euros	Part salariale %	Part patronale %
CSG déductible	Base CSG (1)	5,10	–
CSG non déductible	Base CSG (1) (2)	2,40	–
CRDS	Base CRDS (1)	0,50	–
Sécurité sociale			
• Maladie	salaires total	0,75 (3)	12,80
• Vieillesse	salaires total	0,10	1,60
	de 0 à 2 682	6,65	8,30
• Allocations familiales	salaires total	–	5,40
• Accidents du travail	salaires total	–	(variable)
Assurance chômage			
• Tranches A + B	de 0 à 10 728	2,40	4,00
AGS (FNGS)	de 0 à 10 728	–	0,15
APEC	de 2 682 à 10 728	0,024	0,036
Retraite complémentaire			
• Non-cadres - ARRCO Tr. 1	de 0 à 2 682	3,00 (7)	4,50 (7)
- AGFF Tr. 1	de 0 à 2 682	0,80	1,20
- ARRCO Tr. 2	de 2 682 à 8 046	8,00 (5) (7)	12,00 (5) (7)
- AGFF Tr. 2	de 2 682 à 8 046	0,90	1,30
• Cadres - ARRCO Tr. A	de 0 à 2 682	3,00 (8)	4,50 (7)
- AGFF Tr. A (4)	de 0 à 2 682	0,80	1,20
- AGIRC Tr. B	de 2 682 à 10 728	7,70 (7)	12,60 (7)
- GMP (Tr. B minimale) (6)	290,17	7,70 (7)	12,60 (7)
- AGFF Tr. B (4)	de 2 682 à 10 728	0,90	1,30
- AGIRC Tr. C	de 10 728 à 21 456	(8)	(8)
- CET	de 0 à 21 456	0,13 (9)	0,22 (9)
Assurance décès (cadres) (10)	de 0 à 2 682	–	1,50
FNAL :			
- tous employeurs	de 0 à 2 682	–	0,10
- 20 salariés et plus	salaires total	–	0,40
Versement de transport	salaires total	–	(11)
Contribution de solidarité pour l'autonomie	salaires total	–	0,30
Taxe de 8 % (12)	(12)	–	8,00

(1) Il s'agit du brut majoré de certains éléments (mais avant déduction supplémentaire pour frais professionnels) et diminué de 3 %. (2) CSG non déductible lorsqu'elle est afférente à des sommes exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale. (3) + 1,70 % en Alsace-Moselle. (4) Les mandataires sociaux affiliés au régime général (gérants minoritaires, P-DG...) doivent cotiser à l'AGFF. (5) Pour les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2005. (6) Salaire charnière 2007 : 35 666 € par an, soit 2 972,17 € par mois. (7) Taux minimal de cotisations. (8) Taux minimal de cotisations sur tranche C : 20,30 % ou taux en Tr. B (répartition libre entre employeur et salarié). (9) La CET est de 0,35 % répartie comme en tranche B. (10) La part patronale des cotisations de prévoyance complémentaire (dont l'assurance décès) supporte la taxe de prévoyance de 8 % dans les entreprises de plus de 9 salariés. (11) Employeurs de plus de 9 salariés en Île-de-France et dans certaines agglomérations. (12) Employeurs de plus de 9 salariés. Taxe assise sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Périodicité	2007	Périodicité	2007
Année	32 184 €	Quinzaine	1 341 €
Trimestre	8 046 €	Semaine	619 €
Mois	2 682 €	Jour	148 €

TITRES-RESTAURANTS

La part patronale exonérée est actuellement de 4,98 €

SMIC ET MINIMUM GARANTI

SMIC taux horaire	8,44 €
Minimum garanti	3,21 €
SMIC 151,67 h	1 280,07 €
SMIC 169 h*	1 440,99 €

* (y compris la majoration de 10 % pour les 4 heures > 35 h hebdomadaires)

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOS 2006

Puissance fiscale	jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	au-delà de 20 000 km
3 CV	$d \times 0,371$	$(d \times 0,223) + 740$	$d \times 0,260$
4 CV	$d \times 0,447$	$(d \times 0,251) + 980$	$d \times 0,300$
5 CV	$d \times 0,492$	$(d \times 0,275) + 1 083$	$d \times 0,329$
6 CV	$d \times 0,514$	$(d \times 0,290) + 1 120$	$d \times 0,346$
7 CV	$d \times 0,538$	$(d \times 0,305) + 1 163$	$d \times 0,363$
8 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,324) + 1 220$	$d \times 0,385$
9 CV	$d \times 0,582$	$(d \times 0,338) + 1 220$	$d \times 0,399$
10 CV	$d \times 0,613$	$(d \times 0,360) + 1 263$	$d \times 0,423$
11 CV	$d \times 0,625$	$(d \times 0,376) + 1 243$	$d \times 0,438$
12 CV	$d \times 0,657$	$(d \times 0,392) + 1 323$	$d \times 0,458$
13 CV et +	$d \times 0,668$	$(d \times 0,407) + 1 303$	$d \times 0,472$

d = distance parcourue

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

DÉPENSES PRISES EN COMPTE

Dépenses réelles

A / Véhicule acheté : 20 % du coût d'achat par an (10 % si le véhicule a plus de 5 ans), assurance, frais d'entretien et, le cas échéant, frais de carburant.

B / Véhicule loué avec ou sans option d'achat : coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et les frais de carburant.

Avantage en nature : A ou B \times kilométrage privé annuel/kilométrage total.

Forfait annuel

Véhicule acheté : 9 % du coût d'achat (6 % si véhicule de plus de 5 ans) et, lorsqu'elles sont prises en charge par l'employeur, les dépenses de carburant soit en frais réels, soit suivant un forfait global de 12 % du coût d'achat (9 % si véhicule de plus de 5 ans).

Véhicule loué avec ou sans option d'achat* : 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et les dépenses de carburant payées par l'employeur soit en frais réels, soit suivant un forfait global de 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance du véhicule et carburant).

* Plafonnement à la valeur résultant de la règle applicable en cas de véhicule acheté.

BARÈME KILOMÉTRIQUE DEUX-ROUES 2006

Vélocoteurs et scooters			
Puissance (P)	$d \leq 2 000$ km	$2 000 < d \leq 5 000$	$d > 5 000$
P < 50 cc	$d \times 0,244$	$(d \times 0,057) + 375$	$d \times 0,132$
Motos			
Puissance (P)	$d \leq 3 000$ km	$3 000 < d \leq 6 000$	$d > 6 000$
50 cc \leq P \leq 125	$d \times 0,305$	$(d \times 0,077) + 684$	$d \times 0,191$
P = 3, 4, 5 CV	$d \times 0,362$	$(d \times 0,064) + 894$	$d \times 0,213$
P > 5 CV	$d \times 0,469$	$(d \times 0,061) + 1 224$	$d \times 0,265$

d = distance parcourue

BARÈME DES FRAIS DE CARBURANT EN EUROS ET AU KILOMÈTRE POUR 2006

Carburant	Puissance fiscale des véhicules de tourisme				
	3 à 4 CV	5 à 7 CV	8 et 9 CV	10 et 11 CV	12 CV et plus
Super	0,091	0,109	0,129	0,145	0,162
Diesel	0,060	0,073	0,087	0,098	0,110
Super sans plomb	0,082	0,101	0,120	0,135	0,150
GPL	0,053	0,066	0,078	0,088	0,098
Puissance des vélocoteurs, scooters et motos					
Frais de carburant	< 50 cc	de 50 cc à 125 cc	3,4 et 5 CV	au-delà de 5 CV	
	0,025	0,053	0,065	0,088	

➔ Les chiffres figurant en rouge ont été modifiés récemment.

AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT POUR 2007

	A	B
Rémunération < 1 341,00 €	60 €	32 €
1 341,00 € ≤ Rémunération < 1 609,20 €	70 €	45 €
1 609,20 € ≤ Rémunération < 1 877,40 €	80 €	60 €
1 877,40 € ≤ Rémunération < 2 413,80 €	90 €	75 €
2 413,80 € ≤ Rémunération < 2 950,20 €	110 €	95 €
2 950,20 € ≤ Rémunération < 3 486,60 €	130 €	115 €
3 486,60 € ≤ Rémunération < 4 023,00 €	150 €	140 €
Rémunération ≥ 4 023,00 €	170 €	160 €

A Logement de 1 pièce principale. B Autres logements (par pièce principale).

EXONÉRATION ALLOCATIONS FORFAITAIRES

Repas restaurant (1)	16,10 €
Repas de chantier (1)	7,90 €
Repas dans l'entreprise (1) (paniers de jour, de nuit...)	5,40 €
Déplacement (2) 3 premiers mois	
Repas	16,10 €
Logement et petit déjeuner : Paris + 92, 93, 94	57,80 €
Autres départements (3)	42,80 €

(1) Dans les hôtels-café-restaurants, l'avantage nourriture s'apprécie encore en fonction du minimum garanti. (2) Sauf dans les ETT et le BTP.

(3) Limites particulières pour les DOM et étranger.

ÉVOLUTION DES LOYERS

COÛT DE LA CONSTRUCTION INSEE

Indice au 1^{er} trimestre 2007 : **1 385**

Baux professionnels

Révision du loyer sur un an : **+ 1,69 %**
Nouveau loyer = (loyer en cours × 1 385)/1 362

Baux commerciaux

Révision triennale du loyer : **+ 13,06 %**
Nouveau loyer = (loyer en cours × 1 385)/1 225

Baux commerciaux

Renouvellement du loyer sur 9 ans : **+ 30,91 %**
Nouveau loyer = (loyer d'origine × 1 385)/1 058

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Indice au 1^{er} trimestre 2007 : **107,66**

Baux d'habitation secteur privé :

Révision du loyer sur un an : **+ 2,92 %**
Nouveau loyer = (loyer en cours × 107,66)/104,61

CRÉDIT

Taux Refi (ou Repo) de la BCE depuis le 13 juin 2007 : **+ 4 %**
Découvert en compte courant (taux effectif au 2^e trim. 2007) : **+ 10,86 %**

CRÉDIT GRATUIT

Calcul du prix pour paiement comptant au deuxième semestre 2007

Durée	Coefficient	Durée	Coefficient
3 mois	1,10 %	12 mois	3,50 %
4 mois	1,40 %	14 mois	4,10 %
5 mois	1,70 %	16 mois	4,60 %
6 mois	1,90 %	18 mois	5,10 %
8 mois	2,50 %	20 mois	5,60 %
10 mois	3,00 %	24 mois	6,70 %

Exemple : un distributeur vend un bien valant 2 650 €, moyennant un versement initial de 250 €, puis 6 mensualités de 400 € ; le prix pour paiement comptant est de 250 + (2 400 diminués de 1,90 %), soit un rabais de (2 650 - 2 604,40)/2 650 = 1,72 %.

BÂTIMENT

Indice national BT 01

Janvier 2007 :	740,5
Février 2007 :	747
Mars 2007 :	749,4
Avril 2007 :	754,2

INFLATION

Prix à la consommation/Évolution sur un an en juillet 2007 (indices INSEE « tous ménages »)

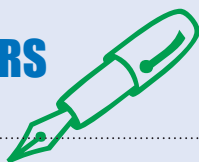
Ensemble tabac inclus :	+ 1,1 %
Ensemble hors tabac :	+ 1,2 %
Services :	+ 2,4 %
Produits manufacturés :	+ 0,1 %
Alimentation tabac inclus :	+ 0,8 %

INTÉRÊTS DÉDUCTIBLES COMPTES D'ASSOCIÉS

Pour un exercice de 12 mois clos aux dates suivantes	Taux déductible
Du 30 juin au 30 juillet 2007	4,94 %
Du 31 juillet au 30 août 2007	4,99 %
Du 31 août au 29 septembre 2007	5,04 %

RETARDS DE PAIEMENT

Taux d'intérêt légal jusqu'au 31 décembre 2007	
Intérêt légal :	+ 2,95 %
Intérêt légal majoré :	+ 7,95 %



INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

Le CDD de l'un de nos salariés arrive à son terme. À combien se montera l'indemnité de précarité que nous devons lui verser ?

L'indemnité de fin de contrat du CDD est, en principe, de 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée du contrat. Vérifiez votre convention collective : elle peut prévoir une indemnité réduite à 6 % si elle propose par ailleurs des contreparties en matière de formation professionnelle.

PRÉAVIS POUR DES CONGÉS

Un de mes salariés a récemment voulu poser un jour de congé payé du jour au lendemain. Aurais-je pu refuser ?

En principe, c'est à l'employeur de fixer les dates de départ en congés payés. En pratique, ce sont souvent les salariés qui « posent » leurs congés. En la matière, il n'existe aucun délai légal : pourquoi pas du jour au lendemain, à moins d'une règle conventionnelle ou d'un usage contraire ?

DÉPART À LA RETRAITE

À 59 ans, un de mes salariés voudrait partir à la retraite maintenant. Est-ce possible ?

Sauf cas particulier (handicapés ou salariés ayant commencé à travailler très jeunes), c'est exclu avant l'âge de 60 ans.

CONJOINT À DEMI COLLABORATEUR

Mon épouse tient la comptabilité de mon entreprise et m'aide aussi

un peu au magasin. Mais comme elle est salariée à mi-temps ailleurs, je préférerais qu'elle soit toujours considérée comme bénévole vis-à-vis de mon entreprise. Est-ce possible ? Ne suis-je pas obligé de lui choisir un des statuts prévus par la loi ?

Seuls les conjoints exerçant une activité professionnelle de manière régulière dans l'entreprise sont contraints d'opter entre le statut de conjoint collaborateur et celui d'associé ou de salarié. Or les conjoints travaillant dans l'entreprise familiale, mais exerçant aussi à l'extérieur une activité salariée d'une durée au moins égale à un mi-temps, sont présumés ne pas exercer dans l'entreprise une activité professionnelle régulière. Par conséquent, ils ne sont pas obligés de choisir l'un des trois statuts.

ÉTENDUE DU DÉPÔT HÔTELIER

Notre association a loué une salle dans un hôtel pour organiser un séminaire de 2 jours. Pendant la nuit, nous y avons laissé entreposés 5 ordinateurs qui ont été volés. L'hôtelier prétend qu'il n'est pas responsable ; il s'appuie sur une clause d'exonération de ses conditions générales de vente. Cette clause est-elle valable ? Je croyais qu'un hôtel était tenu d'une responsabilité spécifique qui rendait caduc ce genre de clause.

Aux termes des articles 1952 et 1953 du code civil, les hôteliers répondent effectivement des objets apportés dans leurs établissements par ceux qui logent chez eux. À ce titre, ils sont res-



N'hésitez pas à nous écrire :
RF CONSEIL, 100, rue La Fayette,
75485 Paris Cedex 10.

COURRIER DES LECTEURS

- ponsables du vol de ces biens. Cette responsabilité est illimitée et, le cas échéant, les clients
- victimes d'un vol peuvent prétendre à une complète indemnisation. Peu importent les clauses qui prévoiraient le contraire. Malheureusement
- pour vous, cette responsabilité renforcée s'entend de façon très stricte à l'activité hôtelière : elle ne peut jouer dans votre cas, l'obligation
- de garantir le client contre le vol n'étant pas une obligation essentielle du loueur de salle. La clause mentionnée dans les CGV du contrat de location est donc valable.



AVENIR DU CNE

Nous sommes une petite entreprise de 5 salariés dont 2 en contrat nouvelles embauches depuis un an. J'envisageais de conclure un nouveau CNE dans les prochains mois, mais est-ce encore possible ? En effet, j'ai lu que les juges avaient condamné ce type d'embauche.

La condamnation que vous évoquez est, en fait, la confirmation en appel d'une décision des prud'hommes qui avait invalidé un contrat nouvelles embauches. Motif : la période de deux ans pendant laquelle le CNE peut être rompu sans justification prive le salarié de l'essentiel de ses droits en matière de licenciement (voir CA Paris, 18^e ch., 6 juillet 2007). L'avenir du CNE est donc incertain. En l'état actuel de la réglementation, il est toujours possible de recourir à ce contrat, en attendant que la Cour de cassation se prononce sur sa validité.



Démission et départ négocié

Comment gérer concrètement une démission ?
Comment négocier un départ ?
Faut-il signer une transaction ?
Quelles sont les conditions à respecter ?
Quels sont les effets d'une rupture amiable ?

Vous trouvez les réponses à ces questions et à de nombreuses autres dans ce nouvel ouvrage.

Les Plus :
de nombreux modèles, tableaux récapitulatifs...

♦ 29 € TTC 165 pages • réf. 074029

Service Relations Clients : Tél. 0 826 80 52 52 (0,15 €TTC/min) • www.grouperf.com



Gérez la Réforme des heures supplémentaires avec Sage !

Sage vous informe...

L'application de la nouvelle réforme relative à l'exonération des charges sur les heures supplémentaires est prévue pour le 1^{er} octobre 2007.

Sage vous accompagne face à ces évolutions réglementaires. Soyez serein !

En effet, votre logiciel de Paie Sage, déjà conçu pour simplifier la gestion des heures supplémentaires, **répond précisément aux exigences de cette loi** et vous permet également d'aller plus loin **en rentabilisant rapidement sa mise en place.**

Découvrez notre solution d'accompagnement :

Information claire

Intégrez parfaitement les dispositions de la réforme et sa mise en place grâce au programme de soutien de Sage et de ses partenaires,

Suivi précis

Obtenez une vision détaillée des heures supplémentaires effectuées et **pilotez vos coûts salariaux** avec l'Édition Pilotée,

Vision stratégique

Analysez l'évolution des heures supplémentaires, réalisez des simulations et **définissez la meilleure stratégie à instaurer**,

Déclaration simplifiée

Intégrez les exonérations dans votre DADS-U grâce à l'assistant DADS-U et **envoyez-la directement depuis votre logiciel** avec le service Sage directDéclaration intégré dans votre formule d'assistance* !

**Obtenez plus de renseignements auprès de
votre Service Clients Sage ou de votre revendeur habituel.**

* Offre valable pour tout client abonné à une formule d'assistance sur le logiciel Sage de Paie. Tous les clients abonnés Premium sur le logiciel Sage de Paie bénéficient actuellement de 50 envois gratuits.

SAGE - Société par Actions Simplifiée au capital social de 500.000 euros. Siège social : 10, rue Fructidor 75017 Paris 313 966 129 R.C.S. La société Sage est locataire gérante des sociétés Sage Coala, Adonix, Adonix applications et services, Microlog CRM et Loan.