



VOS QUESTIONS
NOS RÉPONSES

QUESTIONS-RÉPONSES N°61 - 2/05/2018

Vous pouvez aussi télécharger l'intégralité des Questions et des Réponses au format PDF [en cliquant ici](#).

Attention cependant, ces informations ne sont garanties qu'au jour de la publication de cette newsletter.

QUESTION N° 1 : Lors de sa visite de reprise, mon salarié a été déclaré par le médecin du travail « définitivement inapte à son poste ». Je n'ai donc pas à rechercher de reclassement ?

REPONSE :

Pour que l'employeur soit dispensé de rechercher un reclassement, le médecin du travail doit obligatoirement cocher au moins une des deux mentions qui figurent sur l'avis d'inaptitude, à savoir :

- « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »

Si aucune de ces deux mentions n'est cochée, l'employeur doit non seulement rechercher un reclassement mais il est également obligé de consulter les représentants du personnel (DP ou CSE) s'ils existent. Il est donc fondamental de bien lire l'avis d'inaptitude avant toute décision. Car la sanction du licenciement pour manquement à l'obligation de reclassement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

QUESTION N° 2 : J'ai entendu parler de la mise en place du prélèvement à la source prochainement. Qu'en est-il ?

REPONSE :

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'impôt sur les revenus perçus par le salarié sera prélevé directement sur son salaire.

La mise en place du prélèvement à la source a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt correspondant. Chaque salarié devra, comme les années précédentes, déposer au printemps 2018 sa déclaration de revenus perçus pour l'année 2017. Grâce à cette déclaration, l'administration fiscale pourra calculer un taux de prélèvement, qui tiendra notamment compte de la situation de famille, des revenus et des charges du salarié.

Ce taux sera communiqué à l'automne à chaque employeur via la DSN.

Dès janvier 2019, l'employeur, en tant que collecteur du prélèvement à la source, sera responsable de :

- prélever la retenue à la source lors du paiement du salaire en appliquant au montant du revenu imposable le taux de prélèvement transmis par l'administration fiscale ;
- reverser le prélèvement à la source à l'administration fiscale.

Toutes ces opérations (collecte et reversement) devront être réalisées via la DSN.

Pour ce faire, l'employeur est tenu dès maintenant de porter une attention accrue à l'identification de ses salariés (le numéro de sécurité sociale et les éléments relatifs à l'état civil principalement) sur le logiciel de paie, via notamment les bilans d'identification transmis en retour des déclarations DSN.

Des amendes seront prévues notamment en cas de défaut de dépôt ou de dépôt tardif de la DSN par l'employeur, en sa qualité de collecteur.

La DGFIP reste l'interlocuteur privilégié des contribuables pour toutes leurs questions fiscales.

QUESTION N° 3 : J'ai entendu parler des emplois francs. De quoi s'agit-il ?

REPONSE :

En effet, depuis le 1^{er} avril 2018, l'embauche d'un chômeur habitant certains quartiers peut ouvrir droit à une nouvelle aide au titre de ce dispositif. Pour y prétendre, l'entreprise doit remplir 3 critères :

1. être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de la MSA et de l'administration fiscale ;
2. ne pas avoir déjà bénéficié pour ce salarié d'une autre aide de l'Etat, qu'elle soit à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi ;
3. et ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 derniers mois sur le poste concerné.

Quant au nouvel embauché, il doit également répondre à certains critères pour être éligible.

1. Il doit d'abord habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville situé au sein de l'un des territoires suivants :

- département de Seine-Saint-Denis ;
- Les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise
- Le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Evry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne ;
- La métropole européenne de Lille (MEL) ;
- La métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- La communauté urbaine d'Angers Loire Métropole.

Une liste plus détaillée des quartiers concernés est disponible [sur le site du Gouvernement](#).

2. Pour être éligible, le salarié doit être inscrit à Pôle Emploi en catégorie, 1, 2, 3, 6, 7 ou 8. 3. Il ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise au cours des 6 derniers mois.

L'aide est versée pour les embauches en CDI ou CDD de 6 mois, conclus entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019.

Le montant de l'aide s'élève à :

- 5 000 euros par an sur 3 ans maximum s'il s'agit d'un CDI
- 2 500 euros par an sur 2 ans maximum s'il s'agit d'un CDD d'au moins 6 mois (versée proportionnellement à la durée du CDD).

L'employeur doit effectuer sa demande d'aide en remplissant le formulaire dédié, et l'envoyer à Pôle emploi, accompagné des justificatifs de l'éligibilité à cette nouvelle aide.

QUESTION N° 4 : Nous voulons faire le pont le vendredi 11 mai prochain. Est-il possible de demander à nos salariés de récupérer ces heures ?

REPONSE : OUI

la récupération des ponts est possible sous certaines conditions. Le pont doit concerner un ou deux jours ouvrables, compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou, éventuellement, entre deux jours fériés comme c'est le cas cette année entre le 8 et le 10 mai.

Les heures peuvent être récupérées dans les 26 semaines et dans la double limite de :

- 1 heure par jour lorsqu'elle s'ajoute à une journée travaillée, et
- 8 heures par semaine.

Les heures de récupération sont rémunérées au taux normal, sans majoration. Elles n'ont pas la nature d'heures supplémentaires.

QUESTION N° 5 : Mon salarié en CDD me remet une lettre de démission et me demande d'en accuser réception. Que dois-je faire ?

REPONSE :

La démission ne permet pas de mettre fin à un CDD. Lorsque le salarié veut interrompre son CDD avant le terme, il doit solliciter l'accord de son employeur. Si ce dernier l'accepte, la séparation doit ensuite être formalisée dans un protocole de rupture anticipée du CDD. Il s'agit d'un document contractuel, signé par les deux parties, en vertu duquel elles consentent à anticiper le terme du contrat. Il s'agit donc d'un document signé par les deux parties et non pas d'une démission unilatérale du salarié.

Le salarié qui produit une lettre de démission peut la remettre en cause ultérieurement et demander une réparation financière pour rupture irrégulière de son CDD. Quand bien même il est à l'origine de la rupture, par sa démission. L'employeur doit donc refuser la démission d'un CDD et exiger la signature d'un protocole. Si le salarié refuse le protocole, l'employeur devra alors se positionner sur le terrain disciplinaire et sanctionner l'absence non autorisée du salarié. Cette sanction pourra, le cas échéant, aller jusqu'à la rupture du CDD pour faute grave.

QUESTION N° 6 : Puis-je fixer la journée de solidarité le jeudi 8 mai 2018 ?

REPONSE : OUI

La journée de solidarité n'est plus fixée automatiquement au lundi de Pentecôte. Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées soit par :

- un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou à défaut, par un accord de branche ;
- ou à défaut par l'employeur après consultation des représentants du personnel (du CSE ou bien du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent).

Ainsi, en l'absence de disposition en la matière dans la branche des entreprises du paysage, l'employeur peut fixer unilatéralement les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation des représentants du personnel dès lors qu'ils existent.

Aucune modalité particulière n'est fixée par les textes, la journée de solidarité pouvant être fixée par exemple :

- un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;
- un jour de RTT ;
- selon toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées (comme un samedi par exemple).

Ainsi, les 7 heures de solidarité doivent correspondre à des heures qui n'étaient jusqu'alors pas travaillées par le salarié.

Il est également possible de fractionner la journée de solidarité en heures sous réserve que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de 7 heures par an. Dans cette hypothèse, des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière (convention annuelle de forfait en jours ou en heures, temps partiel).

L'employeur ne peut cependant pas supprimer automatiquement un jour de congés payés à ses salariés ou imposer la prise d'un congé sur la date qui aurait été retenue au titre de la journée de solidarité.

QUESTION N° 7 : Un salarié ne souhaite pas prendre son congé paternité en une seule fois, il souhaiterait le fractionner. Dois-je accepter ?

REPONSE : NON

Aux termes de l'article L 1225-35 du Code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité d'une durée :

- de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ;
- ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Il ne peut donc pas être fractionné sous peine de ne pas être indemnisé par la MSA.

Ce congé peut toutefois se cumuler, le cas échéant, avec les jours d'autorisation d'absence liée à la naissance d'un enfant accordés par l'employeur.

QUESTION N° 8 : Mon salarié est à temps partiel et ne travaille pas le mardi. Il me demande à bénéficier d'une indemnité pour compenser le mardi 1er et 8 mai. Dois-je lui verser ?

REPONSE : NON

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, aucune indemnité n'est due pour les jours fériés tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise mais non travaillé habituellement par le salarié à temps partiel.

La convention collective des entreprises du paysage ne prévoit pas de dispositions plus favorables sur ce point.

De fait, aucune indemnité compensatrice n'est due au salarié en l'espèce.

QUESTION N° 1 : Est-il possible de ne pas faire apparaître, sur le devis, le temps à passer sur le jardin mais de l'indiquer uniquement sur les attestations annuelles?

REPONSE : NON

Ce n'est pas possible.

Le devis, comme la facture, doit se référer à un nombre d'heures de travail correspondant à chaque prestation et à un prix horaire. Le recours au tarif forfaitaire n'est donc pas envisageable au regard de la réglementation des services à la personne et ses pratiques.

QUESTION N° 2 : Nos clients nous demandent où reporter, sur leur déclaration de revenus, les sommes réglées en 2017. Avez-vous des informations ?

REPONSE : OUI

il y a une nouveauté cette année. Ces sommes sont à reporter sur un formulaire séparé, N°2042 RIC1, intitulé « Réductions d'impôt, crédits d'impôt », disponible sur www.impots.gouv.fr.

À la page 1 de ce document, dans la rubrique « Services à la personne : emploi à domicile », il faut :

- sur la ligne 7DB, « sommes versées en 2017 », inscrire le montant des dépenses effectivement supportées dans l'année. Ce sont les sommes facturées au titre des services éligibles à l'avantage fiscal ;
- sur la ligne 7DL, « Nombre d'ascendants bénéficiaires de l'APA, âgés de plus de 65 ans, pour lesquels vous avez engagé des dépenses » (ligne qui ne concerne que le cas où votre client a payé les dépenses de son ascendant), inscrire le nombre d'ascendants remplissant ces conditions.

QUESTION N° 3 : Qu'en est-il si un client fait sa déclaration en ligne ?

REPONSE :

Les sommes payées en 2017 sont à inscrire dans le cadre « services à la personne : emploi à domicile ».

Dans le cas où votre client a réglé des sommes pour les dépenses d'entretien de son ascendant, la déclaration en ligne permet de faire un commentaire spécifique.

QUESTION N° 1 : Qu'est-ce que le DUME ?

REPONSE :

Le document unique de marché européen (DUME) est un formulaire par lequel les entreprises candidates à un marché public, déclarent leurs capacités et leur aptitude pour participer à une procédure de marché public.

Le DUME vient se substituer aux formulaires DC1 et DC2, qui devaient être obligatoirement fournis pour chaque candidature. Dans les règlements de consultation, certains acheteurs demandent désormais le DUME tout en laissant la possibilité aux candidats de soumettre, à la place du DUME, les DC1 et DC2 traditionnels.

Le DUME permet de déclarer la situation financière, fiscale et sociale de l'entreprise. Il a pour vocation d'alléger la production de certificats ou autres documents relatifs aux critères d'exclusion et de sélection. Seul le candidat retenu devra par la suite fournir les attestations et certificats à jour.

QUESTION N° 2 : Les conditions de révision des prix doivent-elles être appliquées au sous-traitant ?

REPONSE :

Pas systématiquement.

Le sous-traitant ne bénéficie pas d'office de la clause de révision des prix inscrite dans le cahier des charges. Autrement dit, si la clause de révision de prix pour le titulaire, mentionnée dans le cahier des charges, n'a pas été expressément reprise dans le DC4, elle ne s'applique pas aux prix du sous-traitant.

Si l'entreprise sous-traitante souhaite que ses prix soient révisés en cours de marché, il est impératif d'inscrire dans le DC4, à la rubrique F - Nature et prix des prestations, les modalités de révision des prix du sous-traitant et la formule de révision correspondante.

Le titulaire du contrat et le sous-traitant doivent donc décider en amont des modalités de révision des prix du sous-traitant.

QUESTION N° 1 : Quel est le délai maximal pour réclamer une facture impayée à un client ?

REPONSE :

L'obligation de payer est encadrée par les délais de prescription. La loi fixe en effet des délais au-delà desquels un paiement ne peut plus être exigé. Les délais sont variables selon le type de dettes et selon la catégorie de personnes concernée.

Le délai habituel de prescription est de cinq ans, calculé à partir de la date à laquelle le règlement de la facture est exigible. Toutefois, lorsque le client est un « consommateur » (particulier), le professionnel réclamant un paiement ne dispose que d'un délai de deux ans pour recouvrer les sommes dues.

Il faut donc agir à l'intérieur de ces délais. Ni l'envoi d'une lettre recommandée, ni le recours à une sommation d'huissier n'arrêtent les délais de prescription. En l'absence de paiement volontaire ou de reconnaissance écrite par le client qu'il vous est redevable d'une somme d'argent, le seul moyen d'interrompre l'écoulement du délai est de saisir la justice.

Sources juridiques

- Article 2224 du Code civil
- Article L218-2 du Code de la consommation

QUESTION N° 2 : Le client souhaitant faire installer une haie doit-il procéder à une déclaration de travaux auprès de la mairie ?

REPONSE :

Cela dépend.

Lorsque la haie est constitutive d'une clôture, sa réalisation est soumise à déclaration préalable dans certains cas énumérés par le Code de l'urbanisme, en fonction du lieu d'implantation.

Ainsi, une déclaration préalable de travaux doit être déposée en mairie si l'édification d'une clôture est située :

- dans le périmètre d'un site patrimonial remarquable classé ou dans les abords des monuments historiques ;
- dans un site inscrit ou dans un site classé ou en instance de classement (monuments naturels et sites dont la conservation ou la préservation présente, au point de vue artistique, historique, scientifique, légendaire ou pittoresque, un intérêt général) ;
- dans un secteur délimité par le plan local d'urbanisme (secteurs à protéger, à mettre en valeur ou à requalifier pour des motifs d'ordre culturel, historique ou écologique) ;
- ou dans une commune ou partie de commune où le conseil municipal ou l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale compétent en matière de plan local d'urbanisme a décidé de soumettre les clôtures à déclaration.

En dehors de ces cas, la création d'une haie en tant que clôture n'est pas soumise à formalité.

Il est donc prudent pour le propriétaire de s'assurer auprès de la mairie que l'endroit où il souhaite établir la haie ne se situe pas dans une zone soumise à déclaration.

Sources juridiques

- Article R421-12 du Code de l'urbanisme

QUESTION N° 3 : J'ai des clients particuliers et je n'ai pas encore adhéré à AME ni à un autre médiateur de la consommation. Quels sont les risques en cas de litige ?

REPONSE :

La loi accorde à tout consommateur le droit de recourir gratuitement à un médiateur de la consommation en vue de la résolution amiable du litige qui l'oppose à un professionnel. À cet effet, vous devez garantir au consommateur le recours effectif à un dispositif de médiation de la consommation.

Vous devez donc être en mesure d'identifier un médiateur de la consommation dans vos documents commerciaux afin que le consommateur puisse y avoir recours.

Le fait pour un professionnel de ne pas être en mesure de communiquer au consommateur les coordonnées d'un médiateur est passible d'une amende administrative d'un montant maximum de 3 000 euros pour une personne physique et 15 000 euros pour une personne morale.

Il est à noter que vous êtes passible de cette amende même en l'absence de litige.

Sources juridiques

- Article L 641-1 du Code de la consommation
- Vous pouvez retrouver toutes les informations concernant [la médiation sur le site de l'Unep](#).

QUESTION N° 1 : J'organise une porte ouverte pour l'inauguration de mon jardin expo. Dois-je prévoir quelque chose de particulier d'un point de vue assurance ?

REPONSE : OUI

Il est plus prudent de prendre contact avec votre assureur. Ce dernier vous établira une attestation d'assurance spécifique pour la manifestation, en tenant compte du nombre de personnes attendues, de la présence de tiers qui viendraient réaliser des démonstrations ou mener des activités particulières, de la présence d'un stand de restauration organisé par vous-même ou en sous-traitance, etc. Votre assureur vous questionnera sur l'importance de cette manifestation pour identifier les risques spécifiques et adapter l'assurance aux besoins.

QUESTION N° 2 : Je réalise des ouvrages en bois. Le bois étant garanti 10 voire 20 ans par mon fournisseur, puis je proposer cette garantie sur le devis ?

REPONSE : NON

Les fabricants garantissent leurs matériaux pour des durées importantes mais selon leurs conditions générales. Or il est courant que ces conditions générales conditionnent la garantie au respect de contraintes très strictes ce qui, en pratique, peut permettre au fournisseur de ne pas apporter cette garantie pour des périodes si longues.

Il est donc important de bien lire les conditions générales de garantie de vos fournisseurs avant de proposer une garantie sur votre devis ; à défaut du respect de ces conditions, ce serait votre garantie contractuelle qui s'imposerait en cas de litige et ce ne serait pas pris en garantie par votre assureur.

QUESTION N° 1 : Je dois faire un devis pour un mur de soutènement dans le jardin d'un particulier, dont la maison a plus de deux ans. Quel taux de TVA dois-je appliquer ?

REPONSE :

L'édification ou la réparation d'un mur de soutènement dans un jardin relève en principe du taux normal de TVA - soit 20 % - car il s'agit de travaux d'aménagement et d'entretien d'espaces verts.

Toutefois, si ce mur de soutènement fait office de mur de clôture en limite de la propriété de la maison qui a effectivement plus de deux ans, la facturation de ces travaux pourra donner lieu à application d'une TVA au taux réduit de 10 %. Dans ce cas, il convient d'être vigilant et ne pas oublier de faire renseigner et signer l'attestation fiscale par votre client.

Pour toute précision sur ce sujet, consultez [la page de l'Unep dédiée à la TVA](#).

QUESTION N° 2 : Nous avons entendu que 2018 était une année fiscale blanche. Nous allons approuver les comptes 2017 de notre SARL du paysage, et ayant réalisé un résultat bénéficiaire, nous envisageons de verser des dividendes en juin 2018. Devrons-nous payer un impôt au titre de cette distribution ?

REPONSE :

Malheureusement oui et dès 2018.

Sur cette distribution, la société, en tant qu'établissement payeur, doit acquitter les prélèvements sociaux au taux de 17,2 %, ainsi qu'un prélèvement forfaitaire au taux de 12,8 % avant le 15 du mois suivant le paiement des dividendes. Ce versement s'effectue via la déclaration dématérialisée [2777-D-SD](#).

Les bénéficiaires vont donc percevoir, en principe, un montant net après ces 30 % de prélèvements (12,8 % + 17,2 %) qui correspondent à la « Flat Tax » (pour mémoire, le taux de prélèvement en 2017 était de 15,5 % + 21 % soit 36,5 %).

Toutefois, chaque bénéficiaire peut demander à être dispensé du prélèvement forfaitaire de 12,8 % (les 17,2 % étant toujours prélevés) si son revenu fiscal de référence 2016, mentionné sur son avis d'imposition, ne dépasse pas :

- 50 000 € pour un célibataire ;
- 75 000 € pour les couples soumis à une imposition commune.

Bien évidemment une déclaration de revenus 2018 existera toujours en 2019 où certains choix devront être arbitrés suivant les revenus réalisés en 2018.

