



V O S Q U E S T I O N S
N O S R É P O N S E S

QUESTIONS-RÉPONSES N°70 - 5/03/2019

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.

Chiffres-clés : n'oubliez pas de répondre à l'enquête !

Si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à retourner votre questionnaire complété **pour le 15 mars**.

Cette photographie du secteur est indispensable pour les négociations paritaires et pour la valorisation de notre secteur auprès des institutions.

Votre réponse est **essentielle et attendue !**

QUESTION N° 1 : Mon salarié a envoyé sa lettre de démission le 28 décembre 2018 (date du cachet de la poste). Un avis de passage a été présenté le 2 janvier 2019 à l'entreprise et j'ai récupéré ce courrier le 5 janvier 2019. Sachant que son préavis est de 1 mois, quelle date dois-je retenir pour déterminer la fin de son contrat de travail ?

REPONSE :

En cas de démission, la date qui marque le point de départ du délai de préavis est la date à laquelle le salarié informe son employeur de sa décision de rompre le contrat de travail.

- Lorsque le courrier de démission est remis en main propre contre décharge, c'est la date de signature de la décharge qui doit être prise en compte.
- Lorsque le courrier de démission est envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception, c'est la date de première présentation de la lettre qui doit être retenue.

Dans ce cas, il faudra retenir le 2 janvier comme date fixant le point de départ du préavis. Ce dernier prendra donc fin le 1^{er} février (soit 1 mois calendaire après).

QUESTION N° 2 : Quelles précautions dois-je prendre pour mettre en place un système de géolocalisation ?

REPONSE :

Si la géolocalisation permet de collecter les informations relatives aux déplacements des véhicules, cet outil peut également être utilisé pour contrôler la durée du travail des salariés. La jurisprudence a établi les conditions de sa licéité. Dans notre [questions/réponses du mois d'avril 2018](#), nous vous informions de deux décisions récentes à ce sujet, l'une du Conseil d'État et l'autre de la Cour de cassation.

La Cour de cassation énonce depuis 2011, le principe selon lequel l'utilisation du dispositif de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail des salariés n'est licite que si elle ne peut pas être contrôlée par un autre moyen, même moins efficace. Ce principe a été rappelé et confirmé par une décision récente du 19 décembre 2018.

Toutefois, cette position est à tempérer. Le 20 décembre 2017, la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel qui considérait le dispositif licite en raison du fait que la finalité principale de la géolocalisation était le suivi effectif des véhicules et des facturations ainsi qu'une évaluation de la rentabilité des chantiers. Autrement dit, la géolocalisation était d'abord mise en place à des fins économiques, tenant à l'amélioration de la gestion des chantiers. Le contrôle du temps de travail n'était qu'une finalité accessoire. Cette décision semble poser le principe que dès lors que le recours à la géolocalisation a pour principale finalité la gestion des chantiers (facturation, suivi des coûts de production, justification des prestations aux clients etc.), le contrôle du temps de travail par cet outil n'est pas excessif.

Il est donc important d'être très précis dans la rédaction des documents préalables à la mise en place de la géolocalisation pour pouvoir utiliser les données dans le cadre du contrôle du temps de travail. En revanche, le contrôle du temps de travail par géolocalisation reste injustifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail, tel que les salariés au forfait jour par exemple.

Au préalable de sa mise en place, vous devez impérativement respecter les formalités suivantes :

- la consultation des représentants du personnel (s'ils existent) ;
- l'information individuelle des salariés.

Depuis la mise en place du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) n°2016/679 du 27 avril 2016 et de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018, il n'y a plus besoin de déclarer le système à la CNIL.

Désormais, l'employeur doit contrôler de manière autonome l'utilisation conforme du dispositif par rapport au respect des principes de la finalité du traitement, la pertinence des données traitées, et la durée de conservation limitée. Dans les cas où le système de géolocalisation présente un risque élevé du traitement des données, il est nécessaire de réaliser une analyse d'impact (AIPD) transmise à la CNIL. Aussi, si un délégué à la protection des données (DPO) a été désigné, il doit être associé à la mise en place de l'outil et l'inscrire au registre des activités de traitement tenu par l'employeur.

QUESTION N° 3 : Mon salarié me fait part du décès de son beau-père, il souhaiterait bénéficier d'un congé pour évènements familiaux. Combien de jours peut-il prendre ?

REPONSE :

Lorsque survient l'un des évènements familiaux listés par la loi et repris dans la convention collective, le salarié peut bénéficier d'un congé sur justification. Les évènements listés et la durée du congé sont des éléments d'ordre public, une convention collective ne peut pas avoir pour effet de restreindre ou priver le salarié de ce droit.

Dans l'attente de l'actualisation en cours de la convention collective du paysage, selon la loi le salarié a la possibilité de prendre :

- 5 jours en cas de décès de l'enfant,
- 3 jours en cas de décès du conjoint, concubin, partenaire de pacs, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, ou sœur.

Les jours de congés pour évènements familiaux donnent droit au maintien de rémunération pour le salarié, et ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif dont le décompte se fait en jours ouvrables.

Le salarié doit justifier de la survenance de l'évènement par tout moyen, et doit prendre le congé au cours de la période entourant l'évènement.

QUESTION N° 4 : Un salarié me demande d'organiser les élections du personnel, suis-je tenu de le faire ?

REPONSE :

L'organisation des élections du personnel peut être de l'initiative de l'employeur, des salariés, ou d'une organisation syndicale intéressée par le processus électoral de l'entreprise.

Lorsque les conditions d'effectifs sont réunies, l'employeur a l'obligation de déclencher l'organisation des élections du personnel dans les plus brefs délais lorsqu'il s'agit de la mise en place. En cas de renouvellement, il est tenu de les organiser avant la fin du mandat, ou tous les 4 ans lorsque l'institution n'a pu être mise en place, constaté par un PV de carence.

Néanmoins, le salarié peut prendre l'initiative de demander la mise en place de l'institution. L'employeur est tenu d'y répondre et doit engager la procédure des élections sous un délai de 1 mois à compter de cette demande.

QUESTION N° 5 : Quelles sont les cotisations sociales pour les contrats d'apprentissage en 2019 ?

REPONSE :

L'assiette de calcul pour l'application des cotisations sociales des apprentis a été modifiée.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les cotisations doivent être calculées sur l'assiette de rémunération réelle de l'apprenti.

Pour les cotisations sociales patronales, l'employeur est soumis à l'ensemble des cotisations mais bénéficie du dispositif de réduction générale de cotisations et contributions incluant celles d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Il n'existe plus de régime d'exonération spécifique aux contrats d'apprentissage.

Pour les cotisations sociales salariales, l'apprenti est exonéré des cotisations d'origine légale ou conventionnelle dans la limite d'un plafond de 79 % du SMIC (plafond fixé par décret). Lorsque la rémunération dépasse ce plafond, les cotisations sont dues et calculées sur l'assiette réelle de la rémunération pour la part excédentaire. Néanmoins, l'apprenti reste en totalité exonéré de CSG et de CRDS.

Aussi, les apprentis sont assujettis à la contribution au dialogue social, sauf si l'entreprise comprend moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la conclusion du contrat.

QUESTION N° 6 : Dois-je prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement de toutes les réunions du CSE ?

REPONSE :

L'employeur est tenu de prendre en charge tous les frais occasionnés par les élus pour les réunions du CSE qui, sauf dispositions contraires, sont :

- légalement obligatoires ;
- de l'initiative de l'employeur.

À défaut de l'un de ces deux cas de figure, l'employeur n'a pas à prendre en charge les frais occasionnés par les représentants du personnel, et ce quand bien même le règlement intérieur le prévoirait dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans ce cas, les frais entrent dans le budget de fonctionnement du CSE.

Cette position a été confirmée par un arrêt de la Cour de cassation en date du 17 octobre 2018 (n° 17-13.256) au sujet du CE, qui en l'absence de disposition contraire, est transposable au CSE.

QUESTION N° 7 : Un de mes anciens salariés a-t-il le droit de dénoncer le solde de tout compte qu'il avait pourtant signé ?

REPONSE :

Le solde de tout compte est un des documents remis au salarié à l'occasion de la fin du contrat de travail. L'employeur doit impérativement le réaliser et le donner au salarié à la date de rupture, ou à défaut, dans un délai raisonnable, par remise en main propre ou lettre recommandée avec accusé de réception.

Le reçu doit être daté et signé par le salarié. Cette date constitue le point de départ du délai de dénonciation. Le fait de signer le solde de tout compte ne l'empêche pas de le dénoncer. Dès cette date, il dispose d'un délai de 6 mois pour contester une ou plusieurs des sommes énoncées. Il doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'effet libératoire de la dette pour l'employeur ne vaut que passé ce délai sans contestation, et seulement pour les sommes qui y sont mentionnées.

QUESTION N° 8 : À quelles contreparties ouvrent droit les heures supplémentaires effectuées par mon salarié « jeune travailleur » ?

REPONSE :

Lors des questions/réponses des mois [de février](#) et [janvier dernier](#), nous vous avons indiqué que désormais, notamment dans le secteur paysage, il était possible de faire exécuter des heures supplémentaires à un salarié mineur âgé entre 16 et 18 ans sans autorisation de l'inspection du travail pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2019.

Ces heures supplémentaires donnent droit à des contreparties. Lorsque le salarié déroge à la durée de travail quotidienne par jour, il a droit à un repos équivalent au nombre d'heures accomplies au-delà de 8 heures dans la limite de 10 heures.

Si les heures effectuées quotidiennement au-delà de 8 heures se trouvent être des heures supplémentaires sur la semaine, le salarié a droit à un repos compensateur équivalent majoré.

Par exemple, un salarié a effectué une journée de 9 heures sur une semaine de 36 heures, il a droit à :

- 1 heure de repos (pour l'heure accomplie entre 8 et 9 heures quotidiennes) ;
- 1 heure 15 min de repos compensateur équivalent majoré de 25 % (pour l'heure accomplie entre 35 et 36 heures hebdomadaires).

Le salarié aura droit au total à 2 heures et 15 minutes pour 1 heure supplémentaire effectuée.

Pour les jeunes travailleurs, la loi prévoit expressément une majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent, il n'est donc pas possible d'y déroger.

QUESTION N° 1 : Quelles sont les activités de petit jardinage qui peuvent être réalisés par une entreprise de service à la personne ?

REPONSE :

La circulaire DGCIS n°1-2012 du 26 avril 2012 définit les petits travaux de jardinage réalisés par les entreprises de services à la personne comme « *les travaux d'entretien courant des jardins et potagers de particuliers* ». On pourrait définir par « travaux d'entretien courant », **les travaux qui ne nécessitent pas une technicité particulière et que le particulier pourrait réaliser seul avec son matériel.**

En outre, la circulaire précise que ces travaux « *comprennent la cueillette des fruits et légumes à des fins de consommation personnelle, la taille des haies et des arbres et le débroussaillage, à l'exclusion de tous les autres travaux agricoles ou forestiers tels que définis à l'article L 722-3 du Code rural* ». Ainsi, la taille des haies et le débroussaillage ne peuvent se faire qu'à partir du sol ou sur une échelle si cela s'avère nécessaire. Mais l'utilisation d'une nacelle est proscrite.

« *La prestation d'enlèvement des déchets occasionnés par la prestation de petit jardinage est incluse dans cette activité. Est également assimilé à cette activité le déneigement des abords immédiats du domicile* ». Autrement dit, l'enlèvement des déchets ne peut être que l'accessoire de la prestation de petit jardinage et ne peut pas être réalisée comme unique prestation.

Enfin, la circulaire dispose que « *le petit jardinage ne comprend pas les activités telles que les actes commerciaux (vente de plantes, de graines ou de matériels), la conception et la réalisation de parcs paysagers, les travaux de terrassement, etc.* ». Si les actes commerciaux sont interdits, les prestations de conseils, tels que des conseils pour l'entretien et l'utilisation de matériels, sont autorisés. De même, si l'activité de terrassement est proscrite, la petite maintenance des balcons ou terrasses est autorisée si cela relève d'un nettoyage courant que le particulier pourrait réaliser lui-même.

Pour plus de précisions sur la liste des travaux autorisés, vous pouvez consulter [la fiche technique des petits travaux de jardinage](#) sur votre espace adhérent Unep.

QUESTION N° 2 : Peut-on facturer une SCI familiale avec une entreprise de services à la personne ?

REPONSE : NON

Les activités de services à la personne ne peuvent être réalisées et facturées qu'à destination des particuliers personne physique. Une Société Civile Immobilière (SCI) est une société, donc une personne morale. Peu importe que celle-ci soit familiale, c'est la qualité de personne morale qui interdit à l'entreprise de services à la personne de facturer des prestations à la SCI.

QUESTION N° 1 : Je suis attributaire d'un marché à bon de commande mais l'acheteur n'a jamais passé commande. Puis-je demander une indemnité ?

REPONSE : OUI

Si un montant minimum a été fixé.

Dans les accords-cadres à bons de commande, l'acheteur peut fixer un montant minimum et un montant maximum. Si un montant minimum a été fixé dans le marché, cette indication constitue un **engagement** de la part de l'acheteur d'atteindre ce montant.

Le titulaire du marché a droit à une indemnisation dans le cas où le montant minimum ne serait pas atteint. Cependant, il lui incombe d'apporter toutes les **justifications nécessaires** pour :

- **Démontrer le préjudice subi** si le montant minimum n'est pas atteint ;
- **Fixer et calculer l'indemnité**. Le titulaire du marché pourra être indemnisé de la part des frais et investissements, éventuellement engagés pour le marché et strictement nécessaires à son exécution.

Le montant de l'indemnité ne correspond pas à la différence entre le montant minimum indiqué dans le marché et le montant des prestations réalisées. En effet, il correspondra à **la marge bénéficiaire nette supplémentaire** qu'aurait dégagée le titulaire en cas d'exécution des commandes manquantes pour atteindre ce minimum.

QUESTION N° 2 : Je suis attributaire d'un marché à bon de commande. Que dois-je faire si le montant global des bons de commande dépasse le montant maximum indiqué dans le marché ?

REPONSE :

Dans les accords-cadres à bons de commande, l'acheteur peut fixer un montant minimum et un montant maximum.

Le **montant maximum** indiqué dans les pièces du marché constitue la limite des obligations à la charge du titulaire. Ainsi, si la somme des bons de commande émis dépasse le montant maximum prévu au marché, un avenant au marché devra être établi. Cet avenant ne doit ni constituer une modification substantielle du marché ni bouleverser l'économie du contrat.

Vous devez donc demander à l'acheteur d'établir un avenant au marché.

QUESTION N° 3 : Mon offre a été déclarée anormalement basse. Comment justifier mon prix ?

REPONSE :

Un acheteur peut déclarer votre offre anormalement basse s'il estime que le prix proposé est **sous-évalué** et de nature à **compromettre la bonne exécution du marché**.

Lorsque l'acheteur juge qu'une offre est anormalement basse, il doit en informer le candidat et lui demander de fournir les justifications. L'acheteur doit formuler clairement sa demande au candidat

concerné afin de lui permettre de justifier pleinement et utilement le caractère sérieux de son offre. Il doit laisser un délai au candidat pour justifier son offre.

Comment justifier une offre anormalement basse ?

Le candidat est dans l'obligation de répondre, sous peine de voir son offre rejetée. L'article 60 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics liste cinq types de justifications que le candidat peut apporter pour expliquer le prix de son offre :

- le mode de fabrication des produits, les modalités de la prestation des services, le procédé de construction ;
- les solutions techniques adoptées ou les conditions exceptionnellement favorables dont dispose le candidat pour exécuter les travaux, pour fournir les produits ou pour réaliser les prestations de services ;
- l'originalité de l'offre ;
- la réglementation applicable en matière environnementale, sociale et du travail en vigueur là où la prestation est réalisée ;
- l'obtention éventuelle d'une aide d'État par le candidat.

D'autres explications peuvent bien entendu être apportées par le candidat.

L'acheteur doit analyser de nouveau l'offre avec les justifications apportées par le candidat et requalifier l'offre de normale s'il juge que les justifications de l'offre sont suffisantes.

QUESTION N° 1 : En tant que sous-traitant dans le cadre d'un marché privé, est-ce que je bénéficie de garanties de paiement ?

REPONSE : OUI

L'entrepreneur principal doit garantir le paiement de toutes les sommes qui vous sont dues, par **une caution personnelle et solidaire** qu'il aura obtenue auprès d'une banque. Pour en attester, il doit vous délivrer un acte de caution personnelle et solidaire signé par une banque.

L'absence de garantie de paiement entraîne la nullité du contrat de sous-traitance. En outre, vous pourrez engager contre l'entrepreneur principal une action en dommages-intérêts si vous avez subi un préjudice du fait de cette absence de garantie de paiement.

Cependant, la caution n'a pas lieu d'être fournie si une délégation de paiement a été mise en place à votre profit, à concurrence du montant des prestations exécutées. La délégation de paiement consiste pour l'entrepreneur principal à demander au maître de l'ouvrage de vous payer directement les travaux sous-traités. Un acte de délégation doit être établi, prouvant que les trois personnes (maître d'ouvrage, entrepreneur principal et sous-traitant) ont donné leur consentement à la délégation de paiement.

Responsabilité du maître d'ouvrage

Si le maître de l'ouvrage n'a pas été sollicité pour mettre en place une délégation de paiement des sous-traitants, il doit exiger de l'entrepreneur principal qu'il justifie avoir fourni une caution. En ne le faisant pas, le maître de l'ouvrage commet une faute qui engage sa responsabilité.

Sources juridiques

Loi 75-1334 du 31 décembre 1975

Cass. 3e civ., 20 juin 2012, n° 11-18.463

Cass. 3e civ., 5 juin 1996, n° 94-17.371

QUESTION N° 2 : Comment protéger les études et plans réalisés par mon entreprise dans le cadre d'un projet de devis ?

REPONSE :

Les études, plans et tout autre document créatif original sont susceptibles d'être protégés au titre de la propriété intellectuelle. Le droit d'auteur protège les « œuvres de l'esprit ». L'idée elle-même n'est pas protégée, c'est sa mise en forme qui l'est. Ainsi, dans le cas d'une étude, la protection se limitera à la rédaction, et ne s'étendra pas aux informations révélées par cette étude, quelle que soit leur valeur.

Une étude originale proposée lors d'un devis ne peut pas être réutilisée par le client si celui-ci ne donne pas suite, sauf accord de votre part. La protection par le droit d'auteur est automatique et ne nécessite pas de dépôt. Toutefois, pour se prémunir contre les usages abusifs de vos créations par des tiers y ayant eu accès, il peut être utile de se constituer la preuve de votre qualité d'auteur de l'étude et de la date de votre création.

Plusieurs organismes (huissiers, notaires, sociétés privées) proposent un service de dépôt probatoire, peu onéreux, qui permet de donner date certaine à la création et d'en fixer le contenu. En particulier, l'institut national de la propriété industrielle (INPI) propose [le système de « l'enveloppe Soleau »](#).

Vis-à-vis des clients, il peut être utile de mentionner dans le devis et l'étude elle-même que son contenu est protégé au titre du droit d'auteur, qu'il reste votre propriété exclusive et qu'il ne peut pas être réutilisé sans votre autorisation.

Sources juridiques

Article L 111-1 du Code de la propriété intellectuelle

Article L 112-1 du Code de la propriété intellectuelle

QUESTION N° 3 : J'ai travaillé en sous-traitance d'une entreprise qui a été placée en liquidation judiciaire. Quels sont mes recours pour être payé ?

REPONSE :

Action directe contre le maître d'ouvrage

Si l'entrepreneur principal ne vous a pas payé dans les délais prévus, vous pouvez exercer une action directe contre le maître d'ouvrage dès lors que ce dernier vous a accepté en tant que sous-traitant et a agréé les conditions de paiement. Pour cela, vous devez préalablement établir le défaut de paiement par une mise en demeure adressée à l'entrepreneur principal et restée sans effet.

En cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entrepreneur principal, l'action directe auprès du maître d'ouvrage est très intéressante. En effet, cela vous permet d'être directement payé par le maître d'ouvrage sans que vous soyez en concurrence avec les autres créanciers de l'entrepreneur principal, ni soumis au risque d'insolvabilité de ce dernier.

L'action directe contre le maître d'ouvrage ne nécessite pas de déclarer votre créance au représentant des créanciers de l'entrepreneur principal. Pour préserver vos droits, il est tout de même recommandé de déclarer votre créance rapidement. En effet, le maître d'ouvrage ne paie qu'une fois. Si jamais il a déjà réglé l'entrepreneur principal, il ne vous paiera pas dans le cadre de l'action directe et vous resterez créancier de l'entrepreneur principal.

Compensation

L'interdiction faite par le code de commerce de payer toute créance antérieure au jugement d'ouverture de liquidation judiciaire trouve une exception en cas de compensation légale. Si l'entrepreneur vous doit de l'argent mais que vous lui en devez aussi, au titre du contrat, vous pouvez déduire la somme due de ce que vous lui devez.

Cette compensation ne peut jouer qu'à la condition que les créances soient exigibles avant l'ouverture de la procédure collective.

Sources juridiques

Loi 75-1334 du 31 décembre 1975

Cass. 3e civ., 29 févr. 1984, n° 82-15.993

Article L. 622-7 du code de commerce

QUESTION N° 1 : Je réalise exceptionnellement un mur de soutènement de 2 mètres, alors que mon contrat d'assurance RC Décennale stipule une limite à 1 mètre pour les ouvrages de soutènement. Dois-je avertir mon assureur ?

REPONSE : OUI

Le champ d'application d'un contrat d'assurance Responsabilité Décennale est strictement limité aux mentions des activités figurant sur les conditions particulières. Si vous réalisez un ouvrage de soutènement de 2 m, alors que le contrat prévoit une limite à 1 m, et qu'un désordre est constaté le contrat ne fonctionnera pas.

QUESTION N° 1 : Nous effectuons des travaux paysagers pour des particuliers. Compte-tenu de notre chiffre d'affaires, nous facturons de la TVA. Nous établissons nos factures et nos devis avec un logiciel bureautique (Word, Excel...) et les règlements de nos clients sont notés sur un livre papier. Avons-nous l'obligation de nous équiper d'un logiciel de caisse certifié ?

REPONSE : NON

L'obligation d'utiliser un logiciel certifié ne s'impose depuis le 1^{er} janvier 2018 qu'aux entreprises du paysage facturant de la TVA qui enregistrent les règlements de leurs clients particuliers avec un logiciel disposant d'une fonctionnalité de caisse en application des dispositions de l'article 286 du Code Général des Impôts.

Le bulletin officiel des impôts ([BOI-DECLA-30-10-30](#)) précise « *Un logiciel ou système de caisse est un système informatique doté d'une fonctionnalité de caisse, laquelle consiste à mémoriser et à enregistrer extra-comptablement des paiements reçus en contrepartie d'une vente de marchandises ou de prestations de services c'est-à-dire que le paiement enregistré ne génère pas concomitamment, automatiquement et obligatoirement la passation d'une écriture comptable.*

Ne sont pas considérés comme enregistrés extra-comptablement, quel que soit le mode de paiement, les paiements pour lesquels le logiciel ou système déclenche obligatoirement, instantanément et automatiquement, sans intervention humaine, une écriture dans le système d'information comptable.»

Par contre, si un module de caisse est incorporé dans votre système de gestion (ex : dans votre logiciel de comptabilité, vous avez la fonctionnalité caisse qui suit les encaissements), il y a une obligation de certification du logiciel.

En d'autres termes, tant que vos encaissements sont gérés manuellement, vous n'avez aucune obligation d'acheter un logiciel de caisse certifié.

Par contre, il est rappelé que le livre de recettes papier est un livre aux pages numérotées sur lequel l'entreprise inscrit, jour par jour, sans blanc ni rature, le montant de chacune de ses opérations, en distinguant, au besoin, ses opérations taxables et celles qui ne le sont pas. Celui-ci devra être présenté en cas de contrôle inopiné prévu à l'article L 80F du Livre des Procédures Fiscales

QUESTION N° 2 : Nous devons déclarer les salaires pour notre Taxe d'Apprentissage. Nous sommes paysagistes relevant du régime des bénéficiers industriels et commerciaux (BIC), allons-nous payer de la taxe d'apprentissage en 2019 ?

REPONSE :

Votre activité étant taxable en BIC (également en cas d'imposition à l'impôt sur les sociétés), vous êtes obligatoirement assujéti à la taxe d'apprentissage sauf si vous employez des apprentis et que les rémunérations (apprentis inclus) ne dépassent pas 6 fois le SMIC annuel (soit 107 889,60 € pour la taxe due en 2019 au titre de 2018).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la Taxe d'Apprentissage est fusionnée avec la Contribution à la Formation Professionnelle pour devenir la Contribution Unique à la Formation et à l'Alternance.

Son mode de déclaration et de recouvrement est donc réaménagé. La taxe est désormais déclarée de façon **contemporaine** via la DSN et recouvré aujourd'hui par le FAFSEA.

Afin de ne pas pénaliser la trésorerie des entreprises qui seraient amenées à payer deux Taxes d'Apprentissage en 2019 (celles de 2018 et 2019), une année blanche est instaurée au titre des salaires 2019. Cette année blanche ne concerne pas les entreprises employant plus de 250 salariés qui resteront redevables de la CSA sur les rémunérations 2019 (contribution supplémentaire à l'apprentissage).

Rémunérations	Date de paiement	Versement
2018	Limite au 1er mars 2019	A la déclaration
2019	Pas de taxe	Année blanche
2020	Avant le 01/03/21	Attente précision à venir
2021	Mensuel via DSN	Mensuel via DSN

