



LES ENTREPRISES DU PAYSAGE

VOS QUESTIONS
NOS RÉPONSES

QUESTIONS-RÉPONSES N°75 - 3/09/2019

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.

Webinaires Unep - Mettez du soleil dans vos négos par le service Achats

Vous êtes-vous inscrit au premier webinaire de l'Unep le 5 septembre ? [Toutes les informations ici](#).

5^{ème} séminaire national école-entreprise - Paris

Vous pouvez vous inscrire jusqu'au 6 septembre. [Programme et modalités d'inscription ici](#).

QUESTION N° 1 : Les élections du personnel au CSE sont organisées dans une entreprise de 16 salariés répartis comme suit : 12 ouvriers, 1 employé, 2 TAM et 1 cadre. Seul un titulaire et un suppléant doivent être élus. Dois-je mettre en place deux collèges (un collège ouvrier-employé et un collège TAM-cadre) ?

REPONSE : NON

En principe, le personnel est réparti en deux collèges électoraux distincts pour l'élection des représentants au CSE. Un premier collège comprenant les ouvriers et employés, puis un second comprenant les TAM et les cadres.

Par exception, les entreprises ou établissements dont l'effectif est de 11 à moins de 25 salariés, ne devant élire qu'un seul titulaire et qu'un seul suppléant, ont un seul **collège électoral unique** à mettre en place, qui regroupe l'ensemble des différentes catégories professionnelles. Il n'y a pas de répartition de sièges ou du personnel à effectuer. Le collège unique est composé de l'ensemble des salariés électeurs de l'entreprise, et élira le représentant titulaire et le représentant suppléant au CSE.

QUESTION N° 2 : J'embauche un étudiant ITIAPE, qui aura 30 ans le 17 septembre, en contrat d'apprentissage le 1^{er} septembre. Le contrat d'apprentissage est-il valable ?

REPONSE : OUI

Pour conclure un contrat d'apprentissage, l'apprenti doit être âgé de 16 ans minimum et de 29 ans révolus au maximum pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019. L'âge à prendre en compte est l'âge de l'apprenti **au jour de l'entrée en apprentissage**. Il est donc possible de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à la veille de ses 30 ans.

À savoir : le non-respect de cette condition est sanctionné par une amende de 4^{ème} classe, soit 750 euros au plus.

QUESTION N° 3 : Le contrat de professionnalisation à durée déterminée de mon salarié se termine le 31 août, puis-je conclure un second contrat de professionnalisation avec lui ?

REPONSE :

Le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il doit être conclu pour une durée égale à l'action de professionnalisation de **6 à 12 mois**, allongée à 36 mois sous certaines conditions depuis le 1^{er} janvier 2019.

Il n'est pas possible avec un salarié de conclure successivement deux contrats de professionnalisation distincts à durée déterminée au sein du même employeur. En revanche, le contrat de professionnalisation **peut être renouvelé une seule fois** avec le même employeur dans les cas suivants :

- si le salarié souhaite préparer une qualification ou un titre supérieur ou complémentaire,
- ou si le salarié n'a pas pu obtenir la qualification visée suite à son échec aux épreuves d'évaluation,

- ou en raison d'un congé de maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle,
- ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

QUESTION N° 4 : Une rupture conventionnelle du contrat de travail a été conclue avec l'un de mes salariés. À la suite des entretiens, dois-je lui donner un exemplaire de la convention de rupture ?

REPONSE : OUI

Dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié se rencontrent à l'occasion d'un ou de plusieurs entretiens pour convenir du montant et des modalités de la rupture. À la suite du dernier entretien, la convention de rupture doit être conclue par les deux parties via un formulaire CERFA valant convention. La convention doit être signée par les deux parties, en autant d'exemplaire que de parties. **Chaque partie doit signer et détenir un exemplaire original de cette convention de rupture.** Il est conseillé d'en prévoir trois exemplaires (le salarié, l'employeur, et l'inspection du travail).

Un arrêt récent rendu par la Cour de cassation a rappelé qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'un exemplaire a été remis au salarié. La remise d'un exemplaire à chacune des parties ne peut en aucun cas être présumée (*arrêt Cour cass. ch. Soc., du 3 juillet 2019 n°18-14.414*). Il est donc conseillé à l'employeur de formaliser par écrit avec le salarié, sous forme de récépissé, la remise effective d'un exemplaire de la convention.

QUESTION N° 5 : Les délégués du personnel ont été élus le 1^{er} juin 2017, le mandat se termine le 1^{er} juin 2021, suis-je obligé de mettre en place le CSE ?

REPONSE : OUI

Depuis l'ordonnance du 23 septembre 2017, toutes les entreprises pourvue ou non de représentants du personnel mais dont l'effectif de l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, sont tenues de mettre en place le CSE. Elles ont jusqu'au **31 décembre 2019** pour organiser les élections.

Les entreprises dotées de représentants du personnel au 23 septembre 2017 (DP, CE, CHSCT) ont également l'obligation de **mettre en place le CSE au plus tard le 1^{er} janvier 2020.**

Il conviendra d'organiser les élections du personnel au plus tard le 31 décembre 2019 même si les mandats des délégués du personnel ne sont pas terminés. En effet, **les mandats en cours cesseront automatiquement de manière anticipée au 31 décembre 2019.**

QUESTION N° 6 : J'ai sanctionné par un avertissement un de mes salariés qui n'a pas appliqué les consignes professionnelles émanant de la direction. Je souhaite également qu'il ait moins de responsabilités en le rétrogradant, est-ce possible ?

REPONSE : NON

En droit du travail, **un même fait fautif ne peut pas donner lieu à deux sanctions.** Le pouvoir disciplinaire de l'employeur permet de sanctionner tout comportement et fait, jugé fautif, commis par un

salarié. Il est possible de le sanctionner par un avertissement, un blâme, une mise à pied disciplinaire, une rétrogradation, ou encore un licenciement, selon la gravité du fait fautif retenu.

L'avertissement et la rétrogradation sont deux sanctions disciplinaires distinctes. Lorsque le salarié a déjà été sanctionné par un avertissement, on ne peut pas le sanctionner une seconde fois pour les mêmes faits par une rétrogradation. Le salarié ne pourra être sanctionné, une nouvelle fois, qu'à l'occasion d'un nouveau grief ou en cas de récidive.

À défaut, le salarié pourrait demander au Conseil des prud'hommes d'annuler la sanction et de lui accorder des dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la double sanction.

QUESTION N° 7 : Comment faire pour contrôler l'alcoolémie des salariés chargés de la conduite des machines dangereuses comme les mini pelles ou les débroussailleuses ?

REPONSE :

Le contrôle du taux d'alcoolémie d'un salarié doit obligatoirement être prévu par **le règlement intérieur de l'entreprise**. Il doit être effectué sur le lieu de travail et justifié par la nature du travail du salarié dont l'ébriété exposerait les personnes ou les biens à un danger.

La clause devra prévoir :

- Les postes de travail ou catégories bien déterminées de salariés concernés dont les conditions de travail particulières et les risques exposés justifient le contrôle du taux d'alcoolémie,
- Les modalités de contrôle prévues,
- La possibilité pour le salarié de contester le contrôle.

Pour que le contrôle soit opposable au salarié, le règlement intérieur devra impérativement avoir été régulièrement établi. Les formalités de dépôt et de publicité devront avoir été réalisées. Le règlement intérieur devra avoir été transmis au CSE s'il existe, puis transmis à l'inspection du travail en deux exemplaires, affiché dans les locaux de l'entreprise à une place convenable et accessible, et enfin, avoir été déposé au greffe du Conseil de prud'hommes.

Ce n'est que sous le respect de toutes ces conditions, que le contrôle de l'alcoolémie d'un salarié pourra être effectué, et que le résultat pourra être retenu contre lui en cas de contrôle positif à l'alcoolémie.

Pour les entreprises dont l'effectif total n'impose pas la mise en place d'un règlement intérieur (*sous le seuil de 20 salariés avant le 31 décembre 2019 et sous le seuil de 50 salariés au 1^{er} janvier 2020*), il est possible de prévoir une note de service à cet effet. La note de service sera opposable au salarié que si elle respecte les mêmes impératifs de contenu et les mêmes obligations de formalisme, que le règlement intérieur.

QUESTION N° 8 : En quoi consiste la nouvelle obligation de publier un index sur l'égalité hommes et femmes dans l'entreprise et à qui s'adresse-t-elle ?

REPONSE :

Depuis le 1^{er} mars 2019, **toutes les entreprises de plus de 50 salariés** sont tenues de réaliser un index basé sur 5 indicateurs ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. **L'index doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante**

, pour la période de référence annuelle précédente de 12 mois consécutifs, choisie par l'employeur, et s'achevant au plus tard le 31 décembre.

Selon l'effectif de l'entreprise, la date de la première publication est :

- **Le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de 250 à 999 salariés ;**
- **Le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 249 salariés.**

Exemple

> Une entreprise de 260 salariés devra publier son premier index au 1^{er} septembre 2019 pour l'année de référence précédente 2018, puis elle devra publier son index à jour au plus tard le 1^{er} mars 2020 pour l'année précédente 2019, puis chaque année au plus tard le 1^{er} mars pour l'année de référence précédente, etc.

> Une entreprise de 60 salariés devra publier son premier index au 1^{er} mars 2020 pour l'année de référence précédente 2019, puis elle publiera son index à jour chaque année au 1^{er} mars pour l'année de référence précédente.

L'index est établi à partir des 5 indicateurs suivants, reflétant la situation salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- L'écart de rémunération,
- Le pourcentage de salariés augmentés au retour du congé de maternité,
- L'écart de taux d'augmentations individuelles,
- L'écart de taux de promotions,
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Chaque indicateur est pondéré et évalué sous forme de points sur un maximum de 100 points. Lorsque le score obtenu est inférieur à 75 points, l'entreprise est tenue de programmer des mesures financières de rattrapage.

C'est le score total obtenu qui constitue le score de l'index, et qui doit être publié. L'entreprise a l'obligation de :

- Publier son score sur son site internet, ou à défaut, le communiquer par tout moyen à ses salariés ;
- Informer le CSE des indicateurs et du résultat obtenu, par le biais de la BDES ;
- Transmettre le résultat obtenu, via une télé-déclaration sur le site internet du ministère du Travail.

Le défaut de réalisation et de publication de l'index pourra donner lieu à une pénalité au plus de 1% de la masse salariale de l'entreprise.

QUESTION N° 1 : Une cliente de l'entreprise de services à la personne peut-elle, pour régler les prestations qui sont réalisées dans son jardin, remettre un chèque établi depuis le compte de ses enfants ?

REPONSE : OUI

Il est tout à fait possible d'offrir une prestation de services à la personne à un tiers. Pour autant, le bénéfice du crédit d'impôt est subordonné à plusieurs conditions :

1. la prestation doit être réalisée auprès d'un particulier,
2. à son domicile (résidence principale ou secondaire),
3. le particulier doit avoir personnellement engagé les sommes pour la réalisation de la prestation.

En conséquence, si les enfants peuvent offrir la prestation de petit jardinage à leur maman, **ni la cliente ni ses enfants ne pourront bénéficier du crédit d'impôt.**

QUESTION N° 2 : L'entretien courant d'une piscine peut-elle entrer dans une activité de services à la personne ?

REPONSE : OUI

Le nettoyage de la piscine peut être réalisé par une entreprise de services à la personne, tant que le nettoyage est sommaire et qu'il ne concerne pas des « prestations techniques » comme le nettoyage de filtres, par exemple.

La prestation pourra être par exemple l'enlèvement des feuilles et des insectes avec l'aide d'une épuisette de surface et le nettoyage des abords de la piscine avec un jet d'eau.

QUESTION N° 1 : Lors de la réunion de démarrage, la maîtrise d'œuvre peut-elle refuser des fournitures équivalentes validées au moment de l'offre ?

REPONSE :

Les prescriptions techniques liées à la réalisation d'un marché public sont inscrites au Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP). Celui-ci définit l'étendue des prestations à réaliser, les contraintes d'exécution du marché, les caractéristiques des fournitures souhaitées, etc. Pour orienter les entrepreneurs, l'acheteur peut inscrire dans le CCTP une marque et un modèle de fourniture en exemple. Le candidat devra alors répondre avec ce matériel précisément, ou des fournitures techniquement équivalentes, tant au niveau des performances que des normes.

Si au stade de l'offre des fiches techniques ont été clairement proposées, l'acheteur public ne peut pas refuser les produits proposés puisqu'il a notifié à l'attributaire le marché sur la base de ces fiches techniques fournies. En cas de doute, l'acheteur a la possibilité de demander des précisions aux entreprises.

Une fois ces fournitures validées, et le marché signé, il n'est pas possible pour la maîtrise d'œuvre de demander à l'entrepreneur de modifier ces fournitures. Le mémoire technique, ainsi que le matériel (et les éventuelles précisions de la négociation) deviennent contractuels.

QUESTION N° 2 : Attributaire d'un marché, il apparaît finalement une erreur dans le chiffrage. Peut-on se désengager ? Des recours existent-ils ?

REPONSE :

Il n'est pas possible de se désengager unilatéralement d'un marché public.

Dans le cas où l'erreur de chiffrage est imputable à l'entreprise (mauvais chiffrage, mauvaise anticipation), sans que l'offre apparaisse anormalement basse, l'entreprise se doit de réaliser les prestations.

Dans le cas où l'erreur de chiffrage est imputable à une erreur matérielle (PU indiqué = 1 € au lieu de 100 €), l'acheteur est tenu d'avertir l'entreprise soumissionnaire d'une possible erreur dans les pièces financières, et de lui demander une confirmation de ses prix ou une correction de la pièce financière.

Dans le cas où l'acheteur attribuerait le marché à un soumissionnaire qui aurait commis une erreur manifeste dans son chiffrage, le principe de « l'erreur de bonne foi » peut être mis en avant afin de dénoncer le marché et son attribution.

« L'erreur commise dans notre offre initiale aurait dû entraîner notre élimination pour "offre irrégulière", en nous attribuant le marché, **l'acheteur public ne peut en aucun cas se prévaloir de notre erreur de bonne foi** » comme l'indique la jurisprudence Conseil d'État, 7^{ème} et 2^{ème} sous-sections réunies, 16/01/2012, (353629, Inédit au recueil Lebon) qui indique « *une erreur purement matérielle, d'une nature telle que nul ne pourrait s'en prévaloir de bonne foi dans l'hypothèse où le candidat verrait son offre retenue.* »

QUESTION N° 1 : Doit-on établir un dossier des ouvrages exécutés en marché privé ?

REPONSE :

Si le contrat le prévoit.

Le Dossier des Ouvrages Exécutés (DOE) est un document contractuel qui se rencontre souvent dans les marchés publics. Il est fourni au client final lors de la livraison du chantier. Constitué par les entreprises ayant réalisé les travaux, il comporte différents types de document dont le but est de faciliter la gestion ultérieure de l'aménagement.

En marché privé, la loi n'impose pas l'établissement d'un dossier des ouvrages exécutés (DOE). Toutefois, il est possible pour le client de le prévoir contractuellement en marché privé, auquel cas son établissement devient obligatoire pour l'entreprise.

Il n'existe pas de détermination légale du DOE, ni de modèle officiel en marché privé. Il est possible de s'inspirer des dispositions de l'article 40 du CCAG travaux, dans le domaine des marchés publics.

Ce texte précise que : « *Le contenu du dossier des ouvrages exécutés (DOE) est fixé dans les documents particuliers du marché ; il comporte, au moins, les plans d'exécution conformes aux ouvrages exécutés établis par le titulaire, les notices de fonctionnement et les prescriptions de maintenance.* »

En l'absence de texte légal, il est nécessaire de définir précisément, par écrit, avec le client :

- Le contenu des informations et pièces constitutives du dossier ;
- Les modalités et délais de remise du DOE.

Sources juridiques

Article 40 CCAG travaux

QUESTION N° 2 : Quelles sont les nouvelles mentions obligatoires à porter sur les factures entre professionnels ?

REPONSE :

À compter du 1^{er} octobre 2019, deux nouvelles mentions doivent être ajoutées obligatoirement sur les factures :

- outre l'adresse des parties, l'adresse de facturation de celles-ci, si elle est différente. Le but de la réforme est d'éviter des pertes de temps dans la transmission des factures et donc de réduire les délais de paiement.
- le numéro du bon de commande correspondant, lorsqu'il a été établi préalablement par l'acheteur.

Le modèle de l'Unep a été mis à jour en conséquence.

Concernant la date d'émission de la facture, la législation commerciale prévoyait que la facture était

émise dès la réalisation de la vente (ou de la prestation de service), tandis que la législation fiscale prévoyait que la facture était émise dès la réalisation de la livraison (ou de la prestation de service). Pour éviter les confusions, le critère de réalisation de la livraison, comme date à laquelle la facture doit être émise, est désormais retenu comme critère unique.

Le manquement aux règles de facturation est sanctionné d'une amende administrative, et non plus pénale, de 75 000 € pour les personnes physiques, et de 375 000 € pour les personnes morales.

Sources juridiques

Ordonnance n° 2019-359 du 24 avril 2019

Article 289 du code général des impôts

Article L 441-9 et L 441-9-1 du code de commerce

QUESTION N° 3 : Peut-on exiger le paiement d'une prestation exécutée en l'absence de devis ?

REPONSE : OUI

S'il est imprudent de ne pas établir de devis et de le faire signer par le client avant la réalisation des travaux, la jurisprudence précise toutefois que « l'établissement d'un devis descriptif n'est pas nécessaire à l'existence du contrat d'entreprise ». De plus, « un accord préalable sur le montant exact de la rémunération n'est pas un élément essentiel d'un contrat de cette nature ».

Si vous vous étiez entendu sur le prix mais sans signer de contrat écrit, il vous faudra apporter la preuve de l'existence de l'accord et du prix négocié, ce qui peut s'avérer complexe sans écrit.

Si vous ne vous étiez pas entendu préalablement sur le prix, vous êtes en droit de le fixer après la prestation. Toutefois, il vous appartiendra d'en motiver le montant en cas de contestation du client. En dernier recours, c'est un juge qui devra trancher le désaccord. Cette pratique présente donc le risque de déboucher sur des contentieux, potentiellement longs et coûteux.

Attention :

1. Si la prestation est d'une valeur supérieure à 1500 €, la preuve de l'accord du client ne peut résulter des seules attestations de témoins fournies par le prestataire, en l'absence d'écrit ou de « commencement de preuve par écrit » (tels que des échanges de courriers, sms ou e-mails).
2. Si le client est un particulier, vous aviez l'obligation de l'informer préalablement du prix du service proposé. L'absence d'information préalable peut conduire à l'annulation du contrat si le client particulier démontre que le défaut d'information l'a induit en erreur. Même si l'information a été faite par l'affichage de conditions tarifaires dans vos locaux, ou sur votre site Internet, le client pourrait contester en avoir eu connaissance, d'autant plus dans le cas où la prestation nécessite une tarification personnalisée.

Sources juridiques :

Cass. civ. 23 oct. 1945

Civ. 23 oct. 1945

Article 1165 du code civil

Articles L 111-1 et suivants du code de la consommation

Article 1359 du code civil

Cass. com., 12 juin 2019, n° 18-13546

QUESTION N° 1 : J'ai entendu dire que certaines communes avaient interdit par arrêté municipal l'utilisation du glyphosate sur l'ensemble de leur territoire. Qu'en est-il ?

REPONSE :

Effectivement, une dizaine de communes (Ruelle-sur-Touvre-16, Parempuyre-33, Langouët-35, Sceaux-92, Gennevilliers-92...) ont récemment pris des arrêtés interdisant le glyphosate (voire tous les produits phytopharmaceutiques) sur tout ou partie de leur territoire, y compris en dehors des lieux publics.

Ce type d'arrêté est probablement illégal – celui de Langouët a d'ailleurs été suspendu en référé.

En effet, un maire dispose d'un pouvoir de police administrative générale qui lui permet de prendre des mesures dans 3 cas :

- Soit ces mesures ne relèvent d'aucune autre autorité administrative. Or la réglementation de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est du ressort du ministre de l'Agriculture.
- Soit il existe un péril imminent.
- Soit il existe des circonstances locales particulières. Ces circonstances doivent être suffisamment précises pour justifier des mesures locales. Ce n'était pas le cas pour les arrêtés municipaux dont l'Unep a eu connaissance .

L'Unep vous tiendra informé des suites de ce dossier.

QUESTION N° 2 : J'interviens chez des clients (particuliers, entreprises...) dans une des communes ayant interdit l'utilisation du glyphosate. Dois-je respecter cet arrêté ?

REPONSE : OUI

Tant que cet arrêté est en vigueur, et bien qu'il soit probablement illégal, l'Unep vous invite à le respecter.

De plus, vous démontrerez ainsi votre engagement en faveur de l'environnement et de la santé des riverains.

QUESTION N° 1 : Notre responsabilité décennale a été engagée sur un chantier sur lequel nous sommes intervenus en sous-traitance pour un grand groupe. Notre assureur refuse de garantir le sinistre, alors que notre contrat de RC décennale couvrait bien les activités que nous avons réalisées, au motif que le montant global du chantier dépasse 15 millions d'euros. Est-ce normal ?

REPONSE :

Cela dépend des clauses figurant dans votre contrat.

Les contrats d'assurance décennale précisent que si l'entreprise intervient sur une opération de construction soumise à obligation d'assurance dont le coût total prévisionnel de construction tous corps d'état, y compris honoraires, déclaré par le maître d'ouvrage est supérieur à 15 000 000 € HT alors les sinistres sont :

- soit exclus de la garantie
- soit payés mais avec l'application d'une règle proportionnelle de prime. (Article L 113-9 du Code des assurances « *L'omission ou la déclaration inexacte de la part de l'assuré dont la mauvaise foi n'est pas établie n'entraîne pas la nullité de l'assurance. Dans le cas où la constatation n'a lieu qu'après un sinistre, l'indemnité est réduite en proportion du taux des primes payées par rapport au taux des primes qui auraient été dues, si les risques avaient été complètement et exactement déclarés* »).

Si vous êtes amené à travailler sur des opérations de construction (même en sous-traitance), il est nécessaire de prévenir votre assureur pour qu'il établisse une attestation nominative avec le **montant global** du chantier. En fonction du montant global du chantier, elle pourra être payante.

QUESTION N° 1 : Nous sommes une entreprise du paysage et nous demandons à nos clients le versement d'un acompte avant commencement de tous travaux. Pour les travaux éligibles au taux réduit de TVA à 10 %, à quelle date doit nous être remise l'attestation fiscale ?

REPONSE :

Nous vous recommandons fortement d'être en possession de l'attestation **dès l'encaissement du premier acompte**.

Pour rappel, les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien réalisés par une entreprise sur des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de 2 ans bénéficient sous certaines conditions, d'un taux de TVA fixé à 10 %. L'application de ce taux est subordonnée à la remise au prestataire, par le preneur des travaux, d'une attestation justifiant que toutes les conditions requises sont respectées. Le prestataire doit conserver cette attestation ([cerfa 1301-SD](#)) à l'appui de sa comptabilité.

Selon l'administration fiscale, le taux réduit de TVA s'applique dès le premier acompte, sous réserve que l'attestation soit fournie lors de la facturation finale ([BOI-TVA-LIQ-30-20-90-40 n°70](#))

« Pour bénéficier du taux réduit de 10 % ou de 5,5 % de la TVA, la personne à laquelle les travaux sont facturés (ou son représentant) doit remettre au prestataire avant le commencement des travaux l'attestation qu'elle a elle-même remplie, datée et signée. »

« Afin de garder une certaine souplesse dans les relations contractuelles entre le professionnel et le particulier qui fait réaliser des travaux et de ne pas accentuer la charge administrative pesant sur les entreprises, il est admis que le taux réduit de TVA s'applique dès le premier acompte, sous réserve que les travaux et les locaux soient éligibles au taux réduit de la TVA et que l'attestation soit fournie lors de la facturation finale ou de l'achèvement des travaux. »

Il est rappelé que la production a posteriori d'attestation n'est pas admise. En ce sens, un arrêt récent de la Cour Administrative d'Appel de Douai en date du 21 mai 2019 a sanctionné une entreprise ayant fourni des attestations non datées ou contenant une date postérieure à la facturation.

QUESTION N° 2 : Nous avons entendu parler de la loi ESSOC (État au Service d'une Société de Confiance) et du droit à l'erreur pour les contribuables de bonne foi. Qu'est-ce que le droit à l'erreur ?

REPONSE :

Le droit à l'erreur permet à une personne ou une entreprise de régulariser ses déclarations sans risquer une sanction dès les premiers manquements. La loi ESSOC autorise ainsi la personne ou l'entreprise **de bonne foi** à régulariser spontanément une déclaration fiscale en cas d'inexactitude ou d'omission sans subir d'amendes ou majorations. Toutefois, il reste à sa charge un intérêt de retard calculé au taux de 1,20 % (50 % de l'intérêt au taux légal).

En cas de régularisation suite à un contrôle fiscal, le taux de l'intérêt de retard sera réduit de 30 %.

Le droit à l'erreur ne s'appliquera jamais :

- en l'absence de dépôt de déclaration ;

- au dépôt tardif d'une déclaration ;
- aux retards de paiement ;
- aux erreurs ou inexactitudes intentionnelles.

La loi ESSOC accorde également un droit au contrôle permettant à toute personne ou entreprise de demander à être soumise à un contrôle de la part de l'administration fiscale sur un ou plusieurs points spécifiques. En cas d'irrégularités découvertes lors de ce contrôle, la personne ou l'entreprise bénéficiera d'une régularisation spontanée (paiement des droits normalement dus) et d'un taux réduit pour les intérêts de retard.

