



## À savoir...

### La Qatar annonce son retrait de l'OPEP

Après 57 ans de présence au sein de l'Organisation des Pays Exportateurs de Pétrole (OPEP), le Qatar a annoncé son retrait à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cette décision résulte d'une réflexion sur les moyens de renforcer le profil international de l'Émirat et de préparer une stratégie de long terme, largement axée sur l'industrie gazière, a notamment commenté le Ministre de l'Énergie, M. Saad al-Kaabi. Néanmoins, le départ du Qatar ne devrait pas bouleverser l'organisation puisqu'il s'agit en réalité d'un acteur très modeste sur le marché pétrolier : ses réserves sont 10 fois moins importantes que celles de l'Arabie Saoudite, pays avec lequel le Qatar entretient des relations tumultueuses depuis juin 2017.

## Agenda

### 12/12/2018

**Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires :** dépôt auprès de la douane de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration Européenne des services pour les opérations intervenues en Novembre.

### 17/12/2018

- **employeurs assujettis à la Taxe sur les Salaires (entreprises exonérées de TVA) :** paiement de la taxe afférente aux salaires payés en Novembre.
  - **versement de l'acompte d'Impôt sur les Sociétés + Contribution sur les revenus locatifs** (acompte de 2,5% sur revenus locatifs N-1).
  - **régime simplifié de TVA (CA12) :** versement de l'acompte semestriel.
  - paiement de la **Cotisation Foncière des Entreprises** : avis d'imposition à récupérer sur compte en ligne [impots.gouv](http://impots.gouv) + télépaiement obligatoire !
- + Déclaration 1447-C** (création d'établissement pour calcul CFE) avant le 1<sup>er</sup> Janvier.

### 31/12/2018

Pensez à réaliser l'**inventaire physique** de vos stocks et des travaux en cours !

## Rappel

### Réforme de l'ACCRE au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Initialement réservé aux chômeurs d'emploi indemnisés, ce dispositif d'aide consistant en une exonération temporaire de cotisations de sécurité sociale a été progressivement élargi à d'autres catégories de bénéficiaires pour devenir finalement accessible à tous dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (sous conditions de revenus).

Si les conditions d'obtention du dispositif restent inchangées, son nom évolue puisqu'il sera désormais intitulé « **Exonération de début d'activité** », cela clarifie effectivement les choses !

# Les Plans d'Épargne Salariale

## PEE ou PERCO ??

**Le PEE (Plan d'Épargne Entreprise)** permet aux salariés de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur employeur.

Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocage anticipés prévus par la loi, exemples : mariage/pacs, naissance ou adoption du troisième enfant, divorce, invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, rupture du contrat de travail...

Sur ce plan d'épargne, le salarié peut verser jusqu'à 25% de sa rémunération annuelle. Pour encourager leurs salariés, les employeurs peuvent également abonder le PEE mais dans la limite du triple des versements effectués par le salarié et de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, soit 3.178 € en 2018.

Les sommes placées dans le PEE sont généralement gérées par un intermédiaire financier pour être investies dans les actions propres de l'entreprise, dans des parts de SICAV ou des fonds communs de placement.

**Le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif)** fonctionne selon le même principe que le PEE mais les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite. Le salarié voit toujours sa contribution limitée à 25% de sa rémunération annuelle, en revanche l'abondement de l'employeur bénéficie d'un plafond majoré à 16% du PASS, soit 6.357 € en 2018.

**Les PEE et les PERCO sont généralement couplés à un accord d'intéressement.**

## Avantages fiscaux et sociaux

Les primes d'intéressement que le salarié verse sur son PEE ou son PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 19.866 € (seuil 2018) en revanche elles restent soumises à la CSG CRDS au taux de 9,7%. A noter que les primes d'intéressement sont également exonérées de charges sociales, mais soumises au forfait social de 20% (8% pour les entreprises de moins de 50 salariés pour la signature de leur premier accord et ce pendant 6 ans → et peut être définitivement supprimées avec la Loi PACTE en cours d'examen).

Les abondements effectués par l'employeur sont déductibles du résultat fiscal de l'entreprise et exonérés d'impôt sur le revenu pour le salarié bénéficiaire. Tout comme les primes d'intéressement, les abondements sont exonérés de charges sociales mais soumis au forfait social.

Les versements volontaires effectués par le salarié (issus de sa rémunération classique) ne sont pas exonérés d'impôt. En revanche, les plus-values capitalisées sur le fond sont exonérées si le bénéficiaire respecte des conditions de blocage (5 ans pour PEE).

## Quelles entreprises sont concernées ?

Les PEE et les PERCO peuvent être mis en place dans n'importe quelle entreprise, quelle que soit sa taille ou sa forme juridique. L'accord d'épargne salariale doit être ratifié, selon les cas, par le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales / au sein du CE / à la majorité des 2/3 des salariés / sur décision unilatérale du chef d'entreprise à défaut d'accord.

**Toute l'équipe du Cabinet Roche & Cie vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année !**



Roche & Cie  
Expert comptable depuis 1948