



**Information – Rappel :** Cette newsletter a pour objectif d'attirer votre attention sur des points d'actualité, des nouvelles dispositions légales et des lacunes éventuelles dans votre exploitation sur lesquelles les administrations sont attentives et parfois répressives.

Si certains des points ci-dessous vous concernent, je vous invite à contacter votre collaborateur habituel pour examiner, en détail, l'incidence sur votre situation ; cette newsletter n'a pas pour vocation d'apporter une solution ou une réponse à chaque cas particulier, mais simplement de vous alerter.

## Fiscalité des entreprises

### **1. Suppression de l'envoi papier des avis CFE**

A compter de l'année 2014, votre entreprise ne recevra plus d'imprimé papier concernant le paiement de la Contribution Foncière des Entreprises dont le règlement du solde intervient chaque année pour le 15 décembre.

Si cela n'est pas déjà fait, nous vous invitons à créer votre espace professionnel sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) à partir duquel vous pourrez accéder à vos avis puis directement au service de paiement.

Nous restons néanmoins à votre disposition afin de prendre en charge la création de cet espace, à votre demande et à condition de nous fournir un RIB.



### **2. Crédit d'impôt apprentissage**

A compter de l'année 2014, l'obtention du crédit d'impôt apprentissage s'est restreint. En effet ce crédit d'impôt est dorénavant réservé pour les entreprises embauchant des apprentis en 1<sup>ère</sup> année du cycle de formation et préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2.

## Fiscalité des particuliers

### **3. Modulation des acomptes de l'Impôt sur le revenu**

Pour les contribuables ayant perçu des dividendes et pour lesquelles, il a été prélevé à la source et par la société, un acompte d'impôt sur le revenu de 21 %, il convient de bien veiller à ce que les acomptes d'impôts sur le revenu soient modulés pour prendre en compte les montants déjà payés par la société.



## Social (contrat de travail, licenciement..)

### 4. Nouvelle cotisation pour les salariés de 65 ans et plus

Jusqu'à maintenant, les salariés de 65 et plus étaient exonérés de cotisations d'assurance chômage. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, leur rémunération sera soumise à cette cotisation (6,4 %), sans même pouvoir bénéficier de l'indemnisation chômage en cas de perte involontaire de leur emploi.

### 5. Réforme des contrats à temps partiel

Les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, doivent fixer une durée minimum de travail de 24 heures par semaine.

Un accord de branche étendu peut prévoir une durée inférieure. Les particuliers employeurs et les jeunes de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études ne sont pas concernés.

De plus, un salarié pourra réclamer, sur demande écrite adressée à son employeur, à ce que cette durée minimale de 24 heures soit réduite, dans deux cas :

- lorsqu'il cumule plusieurs employeurs afin d'atteindre une durée totale d'activité au minimum de 24 heures par semaine ;
- lorsqu'il connaît des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière.



Les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, durant laquelle la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas. Toutefois, un salarié pourra demander à bénéficier de cette durée minimum. L'employeur pourra refuser seulement s'il s'avère impossible, d'augmenter sa durée de travail, en raison de l'activité économique de l'entreprise.

### 6. Mise en conformité des régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire

Au 30 juin 2014, les régimes de prévoyance (incluant les mutuelles santé) des entreprises devront être conformes au décret sur les catégories objectives, du 9 janvier 2012.

Les entreprises finançant déjà un régime de prévoyance bénéficient d'une **exonération** de cotisations sociales sur leur contribution, **à condition que le régime remplisse les critères fixés par le décret**. A défaut de mise en conformité, l'intégralité des contributions versées par les employeurs pourront être **réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale**.

La mise en conformité implique le respect de conditions cumulatives :

- le régime de prévoyance doit être **collectif et obligatoire** (le régime doit profiter à l'ensemble des salariés).
- le régime de retraite ou de prévoyance doit avoir été mis en place selon l'une des **procédures** suivantes : convention ou accord collectif, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque intéressé, ou ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur.



Des dispenses peuvent être appliquées lorsqu'un salarié dispose déjà, à titre obligatoire, d'une couverture par le biais de la mutuelle de son conjoint. Deux autres cas de dispense peuvent être prévus dans la rédaction de l'acte juridique :

- salariés en CDD, déjà couvert à titre individuel, pour les mêmes garanties,
- salariés à temps partiel, apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute.

## **7. Portabilité des garanties de frais de santé**

Au 1<sup>er</sup> juin, la loi de sécurisation de l'emploi a mis en place la gratuité des frais de santé, pendant un an, pour les salariés perdant leur emploi involontairement (cas de licenciement, démission légitime, rupture conventionnelle, et qui prétendent à l'assurance chômage)... si, ils font partie d'une entreprise qui a souscrit un contrat de « complémentaire santé » !

Le coût de la portabilité est mutualisé au sein de l'entreprise.

L'employeur devra impérativement indiquer le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

## **8. Instauration du compte pénibilité**

A partir de 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute un point au compte, ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Les points peuvent être convertis :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité
- en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération
- en trimestres de retraite

Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de leurs points, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

Des discussions sont encore en cours sur l'application pratique de ces nouvelles dispositions qui occasionneront des obligations administratives énormes aux entreprises concernées.



## *Rappel de vos obligations*

### **9. Visite médicale d'embauche**

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen par le médecin du travail, soit avant son entrée en fonction, soit au plus tard avant la fin de sa période d'essai.

A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause par le salarié. Ce dernier peut obtenir des dommages et intérêts, sans même avoir à prouver que ce manquement lui a créé un quelconque préjudice.

## *La vie de l'entreprise*

### **10. Durée contractuelle des contrats de téléphonie, vidéosurveillance, copieur...**



Un fournisseur, surtout en téléphonie, copieur, vidéosurveillance... aura tendance à proposer un contrat de 5 ans renouvelable tacitement pour 1 à 5 ans.

Mis à part que l'équipement ou le prestataire peuvent être défaillants pendant cette durée du contrat, ce qui, en soit, peut déjà générer des difficultés pour l'entreprise, il ne faut pas occulter une situation qui obligerait la vente de tout ou partie des actifs. Si l'acquéreur ne veut pas reprendre certains contrats (dans le cadre de la négociation) la société se retrouve avec l'obligation de mener à terme le contrat, même s'il n'y a plus de prestations.

S'agissant de contrats de sociétés à sociétés il n'y a aucun recours de clauses et durée abusives.

### **11. Accessibilité des locaux aux personnes handicapées**

Selon la loi Handicap du 11 février 2005, tous les Établissements recevant du public, ainsi que tous les services qui y sont proposés, doivent être accessibles aux personnes handicapées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Une mesure de souplesse a été adoptée : la mise en place d'Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) qui permettront aux acteurs publics et privés, qui ne seront pas en conformité avec l'ensemble des règles d'accessibilité au 1<sup>er</sup> janvier 2015, de s'engager sur un calendrier précis et resserré de travaux d'accessibilité.





## Nos nouveaux services

### 12. I-Compta, témoignage d'un utilisateur : SEQUENCE PLUS.



#### SEQUENCE PLUS

Centre national de formation agréé et certifiant  
aux solutions numériques PROMETHEAN

*« Dès la création de notre société de formation, le choix du logiciel de comptabilité a été un élément très important.*

*Nous disposons de peu de temps à consacrer à son apprentissage et nous cherchions une solution souple pour pouvoir travailler de n'importe où et sans installation compliquée.*

*Le choix de la solution I-Compta nous est donc apparu comme évident et nous permet depuis 18 mois de gérer notre comptabilité dans des conditions optimales tout en nous consacrant en priorité à notre activité.*

*Arielle GLAVIER, gérante »*

« Nous vous remercions de votre confiance et vous souhaitons de bonnes vacances d'été. Le Cabinet, comme chaque année, ne fermera pas ses portes cet été, et restera à votre entière disposition »

Christian MATHIEU

