



BULLETIN MENSUEL Décembre 2012 – Numéro 11

ADOPTION DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE LE 03 DECEMBRE 2012 (PUBLIEE AU JOURNAL OFFICIEL LE 18 DECEMBRE 2012) : LES GERANTS MAJORITAIRES DE SARL SOUMIS A L'IMPOT SUR LES SOCIETES SERONT DAVANTAGE ASSUJETTIS AUX COTISATIONS SOCIALES

- A compter du 1^{er} janvier 2013, ils ne pourront plus bénéficier de l'abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels. Cette modification d'assiette entraînera de facto une hausse d'environ 10 % des cotisations sociales R. S. I. sur les appointements de gérant perçus.
- A compter du 1^{er} janvier 2013, les dividendes perçus (dépassant 10 % du capital de la SARL et des comptes courants d'associés) seront soumis aux cotisations sociales R. S. I.
- Un dispositif transitoire pour 2013 et 2014 prévoira, certes, des dispositions évitant des régularisations importantes lors des premiers appels de cotisations concernés.

RAPPEL

- La valeur des cadeaux offerts au personnel ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, soit pour 2012 : 152 Euros pour être exonéré de charges sociales et déductibles fiscalement. Le **nom des bénéficiaires doit être mentionné.**
- Les acomptes versés en espèces aux salariés doivent faire l'objet d'un **reçu daté et signé** afin d'éviter tous litiges.
- **Attention : pour tous vos envois de courriers ou de télécopies, merci d'apposer votre cachet ou votre nom.**
- Ne pas oublier de mentionner sur vos notes de restaurant le ou les noms des invités et veillez bien à ce que la T. V. A. y figure.

Il est impératif que vous nous fassiez parvenir **tous les imprimés** de fin d'année que vous allez recevoir.

A l'exception des imprimés de taxe d'apprentissage que nous vous « autorisons à jeter », nous vous serions très obligés de nous **faire suivre immédiatement** le courrier reçu car il y a des délais immédiats de réponse : appel de cotisations **R. S. I.** important. Si dans l'intervalle votre comptable visiteur vous a informé de sa visite, il sera dans ce cas inutile de nous les envoyer.

Quelques chiffres pour 2013 :

SMIC TAUX HORAIRE (9,40 € le 1/07/2012)	9,43 Euros/heure
SMIC 35 heures	1.430,22 Euros/mois
SMIC 39 heures (majoration 25 %)	1.634,54 Euros/mois
SMIC 39 heures (majoration 10 %)	1.609,93 Euros/mois

Plafond de la sécurité sociale annuel	37.032 Euros
Plafond de la sécurité sociale mensuel	3.086 Euros
Plafond de la sécurité sociale journalier	170 Euros

MENTION SUR LES DOCUMENTS COMMERCIAUX

Les conditions générales de vente doivent obligatoirement préciser les conditions d'application et le taux d'intérêt des pénalités de retard. Les factures doivent également mentionner le taux de ces pénalités.

En cas d'omission, une amende pénale (jusqu'à 15.000 € pour les personnes physiques et jusqu'à 75.000 € pour les personnes morales) est encourue par le fournisseur.

Les pénalités doivent être calculées sur le montant T. T. C. de la facture impayée.

- **CLAUSE DANS LES CONDITIONS GENERALES DE VENTE :** *Conformément à l'article L.441-6 du Code de Commerce, des pénalités de retard sont dues à défaut de règlement le jour suivant la date de paiement qui figure sur la facture. Le taux d'intérêt de ces pénalités de retard est de % annuels.*

LE CREANCIER DOIT-IL OBLIGATOIREMENT RECLAMER LES PENALITES ?

L'article L. 441-6 du code de commerce précise que les pénalités sont « exigibles » sans qu'un rappel soit nécessaire. Une dette exigible est une dette dont le créancier peut exiger l'exécution immédiate. Le fournisseur n'a donc aucune obligation juridique de réclamer les pénalités de retard. Jusqu'à présent, il était conseillé aux fournisseurs de ne pas prendre le risque d'une discrimination abusive. En effet, lorsqu'ils répondaient à ces critères identiques, deux clients, placés entre eux dans une situation de concurrence, devaient être traités de la même façon ; à défaut, le fournisseur risquait d'engager sa responsabilité civile. Mais cette disposition a été supprimée par la loi LME.

TREVE DES CONFISEURS : DU JEUDI 20 DECEMBRE 2012 AU MERCREDI 09 JANVIER 2013 :

Les arrêtés préfectoraux de fermeture hebdomadaire précisent qu'il peut temporairement être dérogé au jour de repos hebdomadaire :

- du 20 Décembre au 09 Janvier inclus,
- Chaque fois que le jour de fermeture coïncide avec un jour de fête légale tel que défini par l'article L.222-1 du code du travail, ou jour de fête locale, la fermeture est, dans ce cas reportée au premier jour ouvrable, à charge toutefois pour le bénéficiaire d'en prévenir son organisation professionnelle.
- Au cours de ces périodes de suspension, les droits légaux et conventionnels des salariés en matière de **repos hebdomadaire** doivent être en tout état de **cause strictement respectés**.

SYSTEME DE VIDEO PROTECTION : (remplace les termes de vidéo-surveillance)

Nous attirons votre attention sur les formalités préfectorales accrues récemment auxquelles doit veiller votre fournisseur d'installation. Les autorisations (valables 5 ans) supposent un certain nombre de règles à respecter (information, conservation des images maximum 1 mois, orientation des caméras, etc...) sous peine d'amende pénale pouvant aller jusqu'à 45.000 €.

VERSEMENT DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE EN BOULANGERIE :

Tout salarié ayant un an d'ancienneté et occupé par l'entreprise le 31 Décembre, en bénéficie. Cette prime est égale à 3,84 % des salaires bruts perçus du 1^{er} Janvier au 31 décembre de l'année. Elle ne peut être versée en cours d'année que si le départ du salarié est lié à son licenciement économique ou à son départ en retraite.

CONTRIBUTION TRAVAILLEURS HANDICAPES

Est assujéti à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, tout employeur de 20 salariés et plus, notamment les établissements industriels et commerciaux.

Les entreprises ou établissements créés en /2010/2011/2012 ou ayant dépassé le seuil de 20 salariés ou plus durant ces années sont exemptés de l'obligation d'emploi. Ces derniers doivent toutefois renvoyer la déclaration 2013 dûment renseignée.

Les entreprises assujéties doivent embaucher des personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif total qui s'apprécie à partir du seuil de 20 salariés.

Si vous n'avez pas rempli votre obligation **vous devrez verser une contribution** à l'AGEFIPH (date limite de versement le 15/02/2013). Le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants pour atteindre le quota des 6 % multiplié entre 400 et 600 fois le SMIC horaire (au 31.12.2012 – 9,40 €) selon l'effectif de l'entreprise.

ATTENTION, depuis 2009, les entreprises qui, pendant plus de trois ans, se contentent de verser la contribution AGEFIPH, se voient automatiquement appliquer un taux égal à 1 500 fois le SMIC horaire soit pour 2012 : 14.100 €, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

CUMUL EMPLOI-RETRAITE :

Un commerçant peut continuer après sa retraite à exercer la même activité. Il est conseillé une étude au cas par cas auprès de votre Caisse RSI. Toutefois, les conditions applicables sont les suivantes :

1. Vous avez cotisé durant le nombre de trimestres requis, donc dans son intégralité : Vous pouvez exercer dans ce cas, sans condition de plafonnement,

2 - Il vous manque des trimestres de cotisations, avez eu des périodes d'invalidité ou vous avez pris votre retraite avant le 1^{er} janvier 2009 : vous pouvez continuer à exercer mais en veillant à ne pas dépasser :

- La moitié du plafond de la sécurité sociale (18.186 € en 2012 et 18.516 € en 2013), prorataée en fonction de la durée si celle-ci est inférieure à 1 an,
- La totalité du plafond de la sécurité sociale (36.372 € en 2012 et 37.032 € en 2013) pour les **Zones Rurales de Revitalisation** ou pour les **Zones Urbaines Sensibles**.
Si le plafond est dépassé, l'assuré doit avertir sa Caisse de Retraite et il sera effectué une suppression du versement du montant de la retraite égal au prorata de ce dépassement. Les autres bases de cotisations (AM, AF, CSG) restent applicables.

Les cotisations RSI seront toujours en vigueur au même taux, mais seront exclues de la prise en compte pour votre retraite lors de votre arrêt définitif. Le montant initial de votre retraite calculée au début, ne subira aucune modification.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE :

Certains clients nous signalent le passage d'inspecteurs de l'URSSAF dans leur entreprise afin de vérifier que tout le personnel est bien déclaré. Attention, cette visite peut avoir lieu à des heures très matinales (ex. 6 H 30).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le sous-traitant est tenu de remettre au donneur d'ordre une attestation relative aux obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions sociales. Cette attestation est délivrée par l'URSSAF ; vous pouvez prendre contact avec le service social pour en faire la demande si vous êtes adhérent DUCS-EDI.

REDUCTION FILLON : PRECISIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2012 les heures complémentaires et supplémentaires seront intégrées dans le calcul du coefficient de la réduction Fillon. En revanche, une fois calculé, le coefficient continue à s'appliquer à la totalité de la rémunération, y compris à celle afférente à ces heures.

Le Décret du 21 septembre 2012* rétablit la formule de calcul de la réduction Fillon telle qu'elle existait avant le Décret du 4 mai 2012 qui avait pris en compte la réforme de cotisations d'allocations familiales dite TVA sociale désormais abrogée. Le seuil d'effectif permettant de bénéficier du coefficient majoré de la réduction Fillon initialement modifié par la première loi de Finances rectificative du 14 mars 2012 est pris en compte par ce Décret :

A compter du 1er janvier 2013 :

Le seuil d'effectif pour le bénéfice de la réduction Fillon majorée est étendu de «1 à 19 salariés» à «moins de 20 salariés».

La réduction Fillon étant annualisée, ce nouveau seuil s'appliquera à compter du 1er janvier 2013 sur la base de l'effectif annuel 2012 apprécié au 31 décembre 2012.

*Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

REMPLACEMENT DU CONGE DE PATERNITE PAR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT.

Le congé de paternité est remplacé par le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le bénéfice du congé de paternité est étendu à des personnes autres que le père ayant un lien de filiation juridique avec l'enfant à savoir :

- le conjoint de la mère ou,
- la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou,
- la personne vivant maritalement avec la mère.

Cette extension concerne les salariés, les travailleurs non-salariés (assurés à titre personnel ou conjoints collaborateurs), les assurés relevant du régime des non-salariés agricoles, les assurés relevant du régime des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés, les agents de la fonction publique et les personnes liées par un contrat de volontariat de solidarité internationale.

Pour les salariés, le congé postnatal en cas de décès de la mère pendant le congé de maternité est réformé.

ASSUJETTISSEMENT AU FORFAIT SOCIAL DES INDEMNITES VERSEES A L'OCCASION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET DE LA CESSATION FORCEE DU MANDAT SOCIAL

L'assiette du forfait social est élargie aux indemnités de rupture conventionnelle homologuée d'un contrat de travail à durée indéterminée et aux indemnités versées à l'occasion de la cessation du mandat social.

L'employeur est ainsi redevable du forfait social, au taux de 20 %, sur la part de ces indemnités exclue de l'assiette des cotisations sociales, soit dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

En effet, les indemnités de rupture conventionnelle sont assujetties au forfait social pour leur part exclue de l'assiette des cotisations sociales, y compris la part qui n'est pas soumise à la CSG (correspondant au montant de l'indemnité conventionnelle ou, à défaut, de l'indemnité légale de licenciement).

Les indemnités dont le montant est supérieur à 10 PASS, soumises à cotisations et contributions sociales dès le 1er euro, demeurent exclues du champ du forfait social.

LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE MISE AU CHOMAGE PARTIEL EST RETABLIE

Depuis le 22 novembre 2012, l'employeur qui envisage de placer ses salariés au chômage partiel doit au préalable en demander l'autorisation à l'administration qui y répond dans les 15 jours, faute de quoi son silence vaut acceptation implicite.

H. C. R.

Formation aux règles d'hygiène alimentaire.

Un décret du 24 juin 2011 a rendu obligatoire, **à compter du 1^{er} octobre 2012, la présence d'un salarié formé aux règles d'hygiène alimentaire** dans la restauration (restauration traditionnelle, rapide, cafétérias, etc ...). Cette formation a une durée de 14 heures.

