



SODRACO

Société d'Expertise Comptable
inscrite au tableau de l'ordre de la région
Paris Ile-de-France



BULLETIN MENSUEL N° 3—MARS 2012

RAPPELS—IMPOTS SUR LE REVENU

Nous vous rappelons qu'il est obligatoire pour **chaque personne concernée (Monsieur et Madame) de signer les déclarations de revenus, et de nous les renvoyer.** Nous vous demandons également de joindre à votre déclaration tous les documents justificatifs nécessaires à son établissement. Enfin, il est important de signaler tout changement de situation intervenu au cours de l'année 2011. **Nous venons d'être informés que la date de souscription de cette déclaration est fixée au 31 Mai 2012.**

TELEREGLLEMENT OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES AYANT UN CHIFFRE D'AFFAIRES SUPERIEUR A 230.000 € et BIENTÔT TOUTES LES ENTREPRISES

T. V. A. : Depuis Octobre 2011, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes est supérieur à 230.000 € ont télédéclaré et téléréglé la TVA. **A compter du mois d'Octobre 2012, le seuil de chiffre d'affaires sera 0 € - Toutes les entreprises sont concernées.**

IMPOT SOCIETE : La procédure de téléréglément de l'Impôt sur les Sociétés est devenu obligatoire à compter du 1er Octobre 2011 pour les entreprises ayant réalisé plus de 230.000 € hors taxes de chiffre d'affaires au titre de l'exercice précédent. **Cela sera aussi abaissé à 0 € en octobre 2012—Toutes les sociétés sont concernées.**

RAPPEL : PRÊT FAMILIAL Lorsqu'un membre de votre famille ou des amis vous prêtent de l'argent, cet emprunt doit être obligatoirement enregistré aux impôts. En l'absence d'enregistrement, la somme peut être considérée par un inspecteur comme un profit et rajoutée à votre bénéfice.

IMPOTS : Le **30 Juin 2012** sera le dernier jour pour choisir le système de mensualisation de l'impôt sur le revenu 2012 (**premier prélèvement Janvier 2013**). Ce service permet au contribuable de s'acquitter de sa facture fiscale annuelle non plus en trois fois (correspondant aux trois tiers provisionnels) mais en dix prélèvements qui ont lieu de Janvier à Octobre. Ils pourront s'étaler jusqu'en décembre en cas d'augmentation de l'impôt d'une année à l'autre.

FISCALITE DES DIVIDENDES

PRELEVEMENTS SOCIAUX SUR LES DIVIDENDES :

Ces prélèvements sont désormais **payés à la source** quel que soit le mode d'imposition à l'impôt sur le revenu (barème progressif ou prélèvement libératoire). Ces prélèvements sont à verser dans les 15 premiers jours du mois suivant la distribution de dividendes. Ils sont de 13,50 % jusqu'au 30 Juin 2012 et passeront à 15,50 % à compter du 1er Juillet 2012 (ex. produits financiers).

DISTRIBUTION DE DIVIDENDES POUR LES SOCIETES :

L'abattement fiscal est encore en vigueur.

⇒ Compte tenu de l'équilibre budgétaire de l'Etat et des besoins fiscaux, il n'est pas exclu que l'abattement de 40 % existant sur le dividende brut perçu soit réduit voire supprimé dans les mois qui viennent. Actuellement la base imposable est 60 %, puis abattement fixe de 1.500 € célibataire/3.000 € pour un couple).

SOMMAIRE

- Rappel : Impôt sur le revenu,
- Téléréglément obligatoire—TVA et IS,
- Rappel : Prêt familial,
- Impôts
- Prélèvements sociaux sur les dividendes,
- Distribution de dividendes pour la société,
- DIF : rappels différents,
- Sort du DIF pendant le préavis,
- DIF chez le nouvel employeur,
- DIF pendant la période de chômage
- Mise en Garde RSI—SRI
- Journée de solidarité,
- Paiement des salaires
- Congés
- Licenciement d'une salariée à l'issue de son congé maternité.
- Accompagnement d'une personne en fin de vie.
- Congé parental,
- Congés payés,
- Travail illégal,
- Attestation Pôle Emploi,
- Attestation de salaire
- Appels de cotisations

⇒ En fonction de votre trésorerie, nous vous conseillons d'étudier la possibilité de distribution de dividendes lors de votre prochaine assemblée générale.

DIFFERENTS RAPPELS SUR LE DIF (Droit Individuel à la Formation)

DIF ET CERTIFICAT DE TRAVAIL :

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué l'obligation pour les employeurs de mentionner sur le certificat de travail les droits à DIF acquis, ainsi que l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) compétent pour financer les actions de formation entreprises par les salariés licenciés.

Outre les mentions habituelles portées sur le certificat de travail, celles-ci devront être complétées par :

- ⇒ le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées,
- ⇒ La somme correspondant à ce solde,
- ⇒ L'organisme collecteur agréé compétent pour financer les actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande pendant sa période d'indemnisation.

Ces informations permettront au salarié qui le souhaite, de bénéficier de la portabilité pour ses heures DIF acquises et non utilisées dès lors que la rupture de son contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par l'assurance chômage, sauf faute lourde.

SORT DU DIF PENDANT LE PREAVIS

Seule la faute lourde exclut la possibilité de prendre son DIF

Le salarié qui est licencié peut demander à bénéficier de ses heures de DIF non utilisées afin de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation.

Jusqu'à présent, le salarié qui avait commis une faute grave ou lourde ne pouvait pas en bénéficier. Seule la faute lourde exclut désormais la portabilité du DIF en cas de licenciement.

Formation pendant le temps de travail

Désormais, lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

9,15 € multiplié par le nombre d'heures de DIF

Pour financer l'action de formation, l'employeur est tenu de verser une somme équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire de prise en charge par les Opca (9,15 €). L'employeur n'est tenu de verser cette somme que si le salarié en fait la demande.

Jusqu'à présent il était tenu de verser l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette) correspondant au nombre d'heures non utilisées. Il n'est désormais plus tenu de le faire.

Accord de l'employeur en cas de démission

En cas de démission, le régime actuel perdure. Le salarié peut demander à bénéficier de ses heures de DIF dès lors que l'action de formation est engagée avant la fin du préavis.

Dif et retraite

En cas de départ à la retraite le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF. Le régime est inchangé. Même si le texte ne le précise pas, le salarié ne devrait pas non plus pouvoir bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF en cas de mise à la retraite, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Information du salarié

L'employeur doit informer dans la lettre de licenciement le salarié de ses droits à portabilité du DIF. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit lui préciser les règles spécifiques applicables.

En outre, à l'expiration du contrat de travail, il doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis au titre du DIF ainsi que l'Opca compétent pour verser la somme due si le salarié fait jouer la portabilité.

DIF CHEZ LE NOUVEL EMPLOYEUR

Ruptures du contrat de travail concernées

Pour bénéficier des heures de DIF non utilisées auprès du nouvel employeur, deux conditions sont nécessaires :

- ⇒ le salarié ne doit pas avoir commis de faute lourde,
- ⇒ la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit au chômage.

Sont donc concernés : tous les licenciements (sauf faute lourde), la démission légitime qui ouvre droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, la rupture conventionnelle, mais aussi l'échéance à terme d'un CDD.

Demande dans les 2 ans qui suivent l'embauche

Lorsque le salarié souhaite utiliser ses heures de Dif au sein de la nouvelle entreprise qui l'a embauché, il doit faire sa demande auprès de son nouvel employeur dans les deux années qui suivent son embauche.

Accord de l'employeur

En cas d'accord, l'action de formation concernée est financée par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. La somme versée est équivalente au solde du nombre d'heures acquises au titre du Dif et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire (9,15 €).

Désaccord de l'employeur

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, le salarié peut obtenir le financement d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation si elle relève des priorités définies par les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Mais cette action de formation s'effectue alors obligatoirement hors temps de travail sans que l'employeur n'ait à verser l'allocation de formation.

Dif pendant la période de chômage

Si le salarié, dont le contrat de travail a été rompu, n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de Dif pour réaliser une action de bilan de compétences, VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fera en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle Emploi. Le financement sera alors assuré par l'OPCA auquel la dernière entreprise était rattachée et dans laquelle le salarié a acquis ses droits.

MISE EN GARDE ! BULLETINS DE COTISATION A EN-TETE RSI ou SRI AMBIGUS : SOYEZ VIGILANTS !

Des sociétés homonymes au **RSI (Régime Social des Indépendants)** émettent des appels à cotisation pouvant induire les indépendants en erreur. Ces deux sociétés sont :

- ⇒ **RSI** : Répertoire des Sociétés et des Indépendants,
- ⇒ **SRI** : Société de Référencement sur Internet.

Ces courriers ne proviennent pas des services RSI (Régime Social des Indépendants). La cotisation demandée n'est absolument pas en relation avec votre protection sociale obligatoire. Il s'agit de bulletins d'adhésion à un service facultatif dont les clauses du contrat figurent au verso et qui ne prendra effet que si celui-ci est signé et accompagné d'un paiement.

JOURNEE DE SOLIDARITE :

La date retenue pour la journée de solidarité est fixée par convention ou accord de branche ou d'entreprise. A défaut d'accord, la journée de solidarité est fixée le lundi de Pentecôte. Si ce jour est déjà travaillé dans l'entreprise, l'employeur fixe un autre jour, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Pour plus d'informations, il vous est loisible de vous mettre en rapport avec votre comptable paies. A défaut de représentants du salarié, l'employeur décide unilatéralement de la journée choisie et informe le salarié en respectant un délai raisonnable. Cette journée est à effectuer avant le **30 JUIN 2012.**

PAIEMENT DES SALAIRES :

Le paiement par chèque ou par virement est obligatoire lorsque le montant mensuel du salaire est d'au moins 1.500 Euros (mille cinq cents euros).

RAPPEL : Afin d'établir correctement les bulletins de paie de vos salariés, **IL EST IMPERATIF** que vous nous communiquiez précisément la nature des absences de vos salariés (exemple : maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, parental ou autres...) et nous adresser le justificatif. En cas d'arrêt de travail, pensez à indiquer le dernier jour travaillé et le jour de reprise si celle-ci est déjà effective.

CONGES :

La période de prise de congés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période. **Elle se situe obligatoirement entre le 1er Mai et le 31 Octobre de chaque année.** Le salarié ayant transmis ses souhaits, l'entreprise doit communiquer son accord ou désaccord 1 mois avant la date du départ.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, la période de prise des congés payés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période qui **se situe obligatoirement entre le 1er Mai et le 31 Octobre 2012.**

DIVERS :

- ☛ Les salariés doivent bénéficier d'une pause minimum (non rémunérée) de 20 minutes à partir de 6 heures de travail consécutives.
- ☛ Nous vous rappelons **l'obligation** de tenir un décompte hebdomadaire des heures de travail de vos salariés. Ce dernier doit être à l'image du bulletin de salaire établi,
- ☛ Afin d'établir les fiches de paie en respectant la législation en vigueur, nous vous demandons d'établir par écrit les renseignements de salaires, de préférence par mail ou par fax au service social : 01.44.52.90.96.

Vos interlocutrices sociales vous communiqueront leur mail à votre demande.

LICENCIEMENT D'UNE SALARIEE A L'ISSUE DE SON CONGE MATERNITE

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Les personnes qui accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peuvent bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Pour pouvoir en bénéficier, il faut :

- ⇒ soit être bénéficiaire du congé de solidarité familiale,
- ⇒ Soit avoir suspendu ou réduit son activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L.111-6 du code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées est égal à 21 jours ouvrables ou non.

L'allocation cesse d'être due à compter du jour suivant le décès de la personne accompagnée.

CONGE PARENTAL

L'employeur ne peut pas refuser un congé parental même en cas de non-respect du délai de prévenance dès lors que la salariée réunit les conditions pour en bénéficier. De même l'employeur ne peut la licencier sous prétexte qu'elle l'a informé tardivement de son absence.

CONGES PAYES

Les congés payés doivent être reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés en raison d'une rechute d'un accident du travail.

TRAVAIL ILLÉGAL

Les employeurs coupables de travail illégal peuvent désormais voir leur établissement fermé provisoirement et tenus de rembourser les aides publiques dont ils ont bénéficiés.

ATTESTATION POLE EMPLOI

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2012 l'attestation destinée à POLE EMPLOI doit être envoyée via internet, cet envoi est effectué par nos soins. Il vous est simplement demandé de remettre à votre salarié l'attestation papier que nous vous adressons, après signature par vos soins.

ATTESTATION DE SALAIRE (MALADIE-PATERNITE-AT)

Cette attestation, est dorénavant transmise directement aux CPAM de vos salariés via internet. Cependant afin que celle-ci soit acceptée il faut absolument que les renseignements en notre possession ne soient pas erronés **SURTOUT LE N° DE SECURITE SOCIALE.**

APPELS DE COTISATIONS

Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre les bordereaux que vous recevez et de ne pas payer avant que nous ayons pu vérifier si le montant réclamé est réellement dû par votre entreprise.

REMBOURSEMENT CAISSE DE PREVOYANCE

Nous vous rappelons que vous ne devez pas payer directement le salarié en cas de remboursement. Ce montant doit apparaître sur le bulletin de salaire.