



SODRACO

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



BULLETIN MENSUEL N° 3—MARS 2013

SOMMAIRE

- Rappel : Impôt sur le revenu,
- Rappel : Prêt familial,
- Impôts
- C.E.H.R.
- Mise en Garde RSI—SRI
- Journée de solidarité,
- Paiement des salaires
- Congés
- Divers
- Licenciement d'une salariée à l'issue de son congé maternité.
- Accompagnement d'une personne en fin de vie.
- Le congé solidarité familiale,
- Congé parental,
- Congés payés,
- Appels de cotisations,
- Remboursement caisse de prévoyance,
- Travail dissimulé,
- Cotisations santé boulange-

RAPPEL—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 2012. **Nous venons d'être informés que la date de souscription de cette déclaration est fixée au 31 Mai 2013.**

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. Coût 125 Euros.

IMPOTS : Le **30 Juin 2013** sera le dernier jour pour choisir le système de mensualisation de l'impôt sur le revenu 2013 (**premier prélèvement Janvier 2014**). 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.

CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE SUR LES HAUTS REVENUS (CEHR)

Le montant de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus dépend du revenu fiscal de référence sur lequel s'applique un barème ci-dessous. Le revenu fiscal de référence intègre l'ensemble de vos revenus sans tenir compte d'abattements fiscaux éventuels ni d'exonérations.

POUR UNE PERSONNE SEULE		POUR UN COUPLE	
MONTANT DU REVENU FISCAL ANNUEL DE REFERENCE			
Inférieur ou égal à 250.000 €	0%	Inférieur ou égal à 500.000 €	0 %
Entre 250.001 et 500.000 €	3 %	Entre 500.001 et 1.000.000 €	3 %
Entre 500.001 et 1.000.000 €	4 %	Au-delà de 1.000.000 €	4 %
Au-delà de 1.000.000 €	4 %		

On pourrait penser que la plupart d'entre vous, Chefs d'entreprises de TPE/PME, ne serait pas concerné.

Un cas cependant risque de vous concerner : l'année de la cession de votre entreprise (que vous soyez exonéré de plus-value ou non). Elle est réglée lors de la dernière échéance d'impôt sur le revenu.

Une minoration existe appelée « système de lissage » consistant à ne tenir compte que d'une partie du revenu exception. Cela revient le plus souvent à régler une CEHR « lissée » d'environ la moitié de la CEHR calculée.

Effectuant pour la plupart d'entre vous les déclarations de revenus, nous vous informerons évidemment si vous êtes assujettis à cette CEHR.

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. Nous adresser le document et si cela est justifié, joindre un chèque.

BULLETIN SOCIAL

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 par l'employeur. Cette journée de solidarité peut se traduire par le travail d'un jour férié **précédemment chômé** autre que le 1er mai ; soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures pour un salarié à temps complet ou réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

La date de la journée de solidarité, qu'elle résulte d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur, peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise, lorsque celle-ci travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année.

Cette journée est à effectuer avant le **30 JUIN 2013**.

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 2013**.

Durant la période des congés « dite principale » comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre le salarié doit bénéficier obligatoirement de 12 jours ouvrables consécutifs.

Pour les salariés ayant peu ou pas de droits aux congés (entrée en cours d'année) l'entreprise doit les informer de la date de fermeture annuelle lors de leur engagement afin qu'ils prennent toutes dispositions à cet effet.

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 **Pobligation** 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.

LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale* (ex congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie) pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause (article L3142-16 du code du travail).

* Ce dispositif n'est pas applicable à Mayotte.

Ce proche peut être un ascendant ou un descendant, un frère ou une sœur, une personne vivant au même domicile (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS...) ou une personne l'ayant désigné comme personne de confiance.

Définition de la personne de confiance

Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance qui peut être un parent, un proche ou le médecin traitant, et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. Cette désignation est faite par écrit. Elle est révocable à tout moment. Si le malade le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux (article L1111-6 du code de la santé publique).

Formalités à effectuer par le salarié auprès de son employeur

Le salarié doit vous informer de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé, et joindre un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne qu'il souhaite assister, attestant qu'elle souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (D3142-6 du code du travail).

À noter :

Le congé de solidarité familiale est de droit : vous ne pouvez **NI LE REPORTER, NI LE REFUSER.**

En cas d'urgence absolue indiquée sur le certificat médical, le congé de solidarité peut débuter dès réception ou remise de la lettre.

Durée du congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale a une durée **initiale** de 3 mois, renouvelable une fois, soit 6 mois **maximum**. Il peut, avec votre accord, être fractionné et/ou être transformé en période d'activité à temps partiel.

Protection sociale du salarié pendant le congé de solidarité familiale

Pendant toute la durée du congé de solidarité familiale et à l'issue du congé, le salarié bénéficie du maintien de ses droits :

- au remboursement de ses soins en cas de maladie et de maternité ;
- au versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité ou paternité et des prestations d' assurances invalidité et décès.

* que ce soit lors de la reprise du travail, ou en cas de non reprise en raison d'un arrêt de travail pour maladie, d'un congé maternité, paternité ou d'adoption, ou lors de la reprise du travail à l'issue de cet arrêt de travail ou du congé maternité.

À noter : seul l'employeur, par le biais de la convention collective, peut décider de rémunérer le congé de solidarité familiale. Désormais, la loi du 2 mars 2010 prévoit le versement, par l'Assurance Maladie, d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, aux salariés en congé de solidarité familiale sur une période de 21 jours maximum (ou de 42 jours maximum si le congé de solidarité est transformé en période d'activité à temps partiel).

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.

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.

TRAVAIL DISSIMULE : défaut de déclaration préalable à l'embauche

L'exécution, par un salarié, d'un " test " professionnel d'une journée au sein d'une société, est insuffisante pour justifier du défaut de déclaration préalable à l'embauche et implique la déclaration de l'employeur coupable de l'infraction de travail dissimulé.

COTISATIONS SANTE BOULANGERIE/PATISSERIE ARTISANALES

A compter du 1^{er} trimestre 2013 les déclarations des cotisations AG2R LA MONDIALE se font par DUCS-EDI et le règlement s'effectue par télé règlement comme pour les autres organismes (URSSAF/ISICA RETRAITE/GIE-AGRR).