

BULLETIN MENSUEL N° 9 - OCTOBRE 2013

ACTUALITES FISCALES

TAXE D'HABITATION-REDEVANCE TELE : Vous recevez actuellement votre taxe d'habitation 2013. Nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir une copie de ce document pour les clients dont le **bail est commercial** (boutique et appartement).

INVESTISSEMENTS : Lorsque vous effectuez un achat de matériel ou un agencement, nous vous rappelons de ne pas oublier de remettre la facture à votre comptable lors de sa visite trimestrielle ou mensuelle, afin d'étudier les modalités de récupération de la TVA. En effet, suivant votre régime d'imposition la déduction s'opère de différentes manières. Il nous faut impérativement la facture définitive, un devis ne suffit pas.

NB : Au moment du bilan, pensez à nous signaler le matériel mis au rebut.

INDICE DU COUT DE LA CONSTRUCTION au 2ème trimestre 2013 : 1637

Soit : sur 1 an : + **1.74 %**, sur 3 ans : + **7.91 %**, sur 9 ans : + **29.20 %** . (**BAUX COMMERCIAUX**).

L'**Indice des Loyers Commerciaux (I. L. C.)** s'établit pour le second trimestre 2013 à **108.56** soit + 0.79 % sur un an (Faculté d'adoption de ce nouvel indice par les parties signataires d'un nouveau bail commercial).

SARL : AVANCES EN COMPTE COURANT : Selon un arrêt de la Cour de cassation, l'avance en compte courant consentie par une SARL à son gérant minoritaire ou majoritaire s'analyse comme un avantage en espèces ; en conséquence, ces sommes sont soumises aux cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale. Ces sommes doivent être réintégrées dans l'assiette des cotisations par la SARL. De plus, **nous vous rappelons qu'un compte courant débiteur est pénalement répréhensible au titre de l'abus de bien social.**

NOUVEAUTES FISCALES

A compter du 1^{er} Janvier 2014 : N'omettez pas de prévoir les changements des taux de T. V. A. de vos caisses enregistreuses, à savoir le 7 % devient 10 % - le 19,60 % devient 20 % et le 5,5 % resterait inchangé.

FISCALITE DES DIVIDENDES : Depuis cette année, lorsque vous percevez des intérêts pour vos comptes à terme, le teneur de compte déduit dès l'encaissement 15,50% de prélèvements sociaux et un nouveau prélèvement de 24 %. Il ne vous libère pas de l'impôt puisque ces intérêts sont soumis, l'année suivante, au barème de l'I.R. en même temps que vos autres gains. Le prélèvement de 24 % déjà payé est déduit de l'impôt dû, c'est pourquoi on le présente comme un acompte. Il en est de même pour vos dividendes perçus (hors PEA), mais l'acompte est de 21 %. **Sous conditions**, vous pouvez demander au plus tard **le 29 Novembre 2013** une dispense d'acompte auprès des intermédiaires concernés qui tiennent à votre disposition des formulaires types à remplir.

Pour les **intérêts perçus en 2014**, votre revenu fiscal de référence établi au titre des revenus 2012 doit être inférieur à 25.000 € pour les célibataires, veufs, divorcés, et à 50.000 euros pour un couple avec une imposition commune. Pour les **dividendes de 2014**, le seuil est plus élevé 50.000 euros de RFR en 2012 - 75.000 euros pour un couple.

ACTUALITES
FISCALES

NOUVEAUTES
FISCALES

ACTUALITES
SOCIALES

NOUVEAUTES
SOCIALES

ASTUCES DE
GESTION

RECOMMANDATIONS
EXPERT COMPTABLE

ANNONCES
OFFICIEUSES DU
GOUVERNEMENT

DATES
IMPORTANTES

MISE EN SOMMEIL D'UNE SOCIETE : REGIME DU DIRIGEANT

REGIME TNS : Le dirigeant reste affilié au régime social dont il dépendait avant la mise en sommeil. Il continue à verser des cotisations sociales pendant cette période s'il relève du régime des travailleurs non salariés.

Les charges sociales sont calculées sur une base **minimale**.

REGIME SALARIE : Le dirigeant relevant du régime général de la sécurité sociale n'est pas redevable de cotisations en l'absence de rémunération.

MEDECINE DU TRAVAIL

Avant tout embauche, si un employeur désire engager une personne à temps partiel, il se doit de vérifier si ce salarié est déjà employé par un autre employeur. Dans l'affirmative, l'employeur doit s'enquérir du nombre d'heures qu'il effectue afin d'être en conformité avec les durées maximales de travail selon le Code du Travail et la Convention Collective applicable.

L'adhésion à un service de santé au travail est obligatoire, pour toute entreprise, dès le premier salarié, quelle que soit la nature et la durée du contrat de travail.

La loi prévoit que le salarié doit pouvoir bénéficier d'un suivi médical dans le cadre de son travail. Voici les principales règles à respecter concernant les visites médicales applicables au salarié.

La loi impose plusieurs types de visites médicales : **la visite d'embauche, la visite périodique, et la visite de reprise.**

Absence de visite médicale : Sanctions de l'employeur

Le non-respect de ses obligations par l'employeur est passible de sanctions pénales prenant la forme d'une amende (article R4745-1 du Code du travail), à savoir 1 500 €. En cas de récidive ce montant peut être porté à 3 000 € et peut s'y ajouter une peine de prison de quatre mois.

Recours du salarié

Un salarié peut agir en justice contre son employeur lorsque ce dernier n'a pas accompli ses obligations en matière de visites médicales. La jurisprudence considère en effet :

- que l'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié et engage donc la responsabilité civile de l'employeur (arrêt n°09-40913 de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 5 octobre 2010)
- qu'une prise d'acte de rupture de son contrat de travail effectuée par le salarié pour absence de visites médicales obligatoires produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt n°10-13568 du 21 septembre 2011).

RAPPEL : Formation Obligatoire Restauration – Depuis le 1^{er} octobre 2012 la réglementation sur la sécurité sanitaire obligatoire est entrée en vigueur.

Le décret n° 2011-731 du 24 juin 2011 précise les catégories d'établissements de restauration commerciale concernés par l'obligation de formation à l'hygiène alimentaire.

Qui est concerné ?

Les établissements de restauration relevant des secteurs d'activité suivants :

- restauration traditionnelle,
- cafétérias et autres libres-services,
- restauration de type rapide,

Cette catégorie d'entreprise est tenue d'avoir dans son effectif au moins une personne pouvant justifier d'une formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à leur activité.

NOUVEAUTES SOCIALES

TEMPS PARTIEL A COMPTEUR DU 01/01/2014

L'instauration d'une durée minimale de travail

Afin de limiter le recours à des contrats à temps partiel de quelques heures par semaine, qui créent des situations de grande précarité pour leurs titulaires, la loi du 14 juin 2013 fixe à 24 heures par semaine la durée minimale de travail du salarié à temps partiel.

Ne sont pas concernés par cette mesure :

- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- les salariés dont le parcours d'insertion le justifie ;
- les salariés des particuliers employeurs.

Cette durée minimale va s'appliquer aux contrats à temps partiel conclus à compter du **1er janvier 2014**. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016 (sauf accord de branche fixant une durée inférieure), elle s'appliquera uniquement aux salariés qui en feront la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Ce refus devra être motivé ; il pourra être contesté par le salarié devant le conseil des prud'hommes. A compter du 1er janvier 2016, la durée minimale de travail s'appliquera d'office à tous les contrats de travail à temps partiel (nouveaux et anciens) sauf dérogations (voir ci-dessous).

Sera-t-il possible de travailler moins d'heures ?

Une durée de travail inférieure à 24 h par semaine (ou son équivalent) pourra être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités.

Cette demande devra être formulée par écrit et motivée.

Une convention ou un accord de branche étendu ne pourra fixer une durée de travail inférieure que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

Si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 24 heures (sur demande du salarié ou en application d'un accord de branche étendu), il sera obligatoire de regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Une majoration de salaire dès la première heure complémentaire

A compter du 1er janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10e de l'horaire prévu au contrat seront majorées, dès la première heure, à hauteur de 10 %, et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail.

La loi du 14 juin 2013 ne modifie pas le taux de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat. Ce taux reste fixé à 25 % ; toutefois, une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir un taux de majoration différent, sans pouvoir être inférieur à 10 %.

Un nouveau cadre pour les augmentations temporaires de durée du travail

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises d'augmenter temporairement le nombre d'heures de travail des salariés à temps partiel si les deux conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- un avenant au contrat de travail doit être signé par l'employeur et le salarié ;

ACTUALITES
FISCALES

NOUVEAUTES
FISCALES

ACTUALITES
SOCIALES

NOUVEAUTES
SOCIALES

ASTUCES DE
GESTION

RECOMMANDATIONS
EXPERT COMPTABLE

ANNONCES
OFFICIEUSES DU
GOUVERNEMENT

DATES
IMPORTANTES

- cette possibilité doit être prévue par une convention ou accord de branche étendu ; celui-ci détermine notamment le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de **8 par an et par salarié**, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les compléments d'heures effectués dans le cadre de l'avenant ne sont pas considérés comme des heures complémentaires. Ces heures sont donc payées sans majoration, sauf si l'accord en prévoit une. En revanche, les heures qui seraient accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant seront des heures complémentaires, et donneront lieu à une majoration de salaire qui ne pourra être inférieure à 25 %.

L'ENTREE EN APPRENTISSAGE D'UN JEUNE AGE D'AU MOINS 15 ANS EST CONDITIONNEE :

Auparavant, un jeune ayant 15 ans au cours de l'année civile pouvait entrer en apprentissage. Désormais, il lui faut être âgé de 15 ans révolus lors de son entrée et sa scolarité au collège doit être terminée. Une dérogation existe néanmoins pour les jeunes atteignant 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre : s'ils ont aussi la promesse écrite d'embauche de l'entreprise dès leurs 15 ans ainsi que la promesse écrite d'engagement du centre CFA de l'intégrer.

ASTUCES DE GESTION

FACTURES FOURNISSEURS—Bilan à clôturer le 31 Décembre 2013.

Pour nous permettre d'établir votre bilan dans les meilleures conditions, nous vous conseillons d'établir vos chèques de règlement en 2013 (même s'ils sont envoyés en janvier 2014) pour l'ensemble de vos fournisseurs dont les factures datent d'avant le 1er Janvier 2014 où dont la livraison est intervenue avant le 1er Janvier 2014, afin de comptabiliser l'intégralité des fournisseurs réglés à cette date.

En revanche, nous vous demandons de dresser chaque année votre inventaire de stock aussi précisément que possible et à la date la plus proche de celle de la clôture de l'exercice social, afin de retirer au mieux tous les éléments et effectuer une bonne analyse de votre gestion.

RECOMMANDATIONS EXPERT COMPTABLE

BAIL COMMERCIAL : Le sous-locataire ou gérant qui est immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés est sans incidence sur le statut du locataire principal (ex. loueur de fonds) : en l'absence d'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, celui-ci ne peut bénéficier du droit au renouvellement du bail = en cas de mise en location-gérance, il faut prendre attache avec votre avocat pour le maintien de l'entreprise au Registre du Commerce et des Sociétés afin de ne pas perdre le droit au renouvellement.

TRAVAUX : La législation impose une mise en conformité pour l'accessibilité aux handicapés au plus tard le 1^{er} janvier 2015. Attention : Si vous réalisez des travaux dans votre boutique, assurez-vous d'être en conformité avec les normes.

ANNONCES OFFICIEUSES DU GOUVERNEMENT

TAXE SUR L'E. B. E (Excédent Brut d'Exploitation) ne nous concernerait pas. Certains d'entre vous ont été informés de ce projet gouvernemental de taxer les P. M. E. à hauteur de 1 % de leur E.B.E. (= Valeur ajoutée – frais de personnel – impôts et taxes).

Rassurez-vous, elle ne s'appliquerait qu'aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Ce projet a déjà été abandonné et remplacé par une majoration de l'impôt société pour les entreprises qui réalisent plus de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires.

DATES IMPORTANTES

15 Novembre 2013 : Paiement de la taxe d'habitation.