



## FOCUS : SUR



## NOS ARTICLES FACEBOOK

<https://www.facebook.com/pages/Sodraco/618524861539098>

- Faciliter le recouvrement,
- Booster vos ventes de janvier avec la galette,
  
- Quelles pièces le bailleur est en droit d'exiger d'un futur Locataire,
- attentat : droit de retrait : un salarié peut-il refuser de venir Travailler,
- Divorce : une garantie contre les pensions alimentaires Impayées.



## ACTUALITÉS FISCALES

Nous faisons un bref rappel des recommandations que nous vous soumettons :

- 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, afin que ces derniers ne soient pas anonymes, et que nous puissions les traiter.**
- 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 et le courrier qui en découle, car des délais immédiats de réponse sont imposés.

Si dans l'intervalle votre comptable visiteur vous a informé de sa visite, il sera dans ce cas inutile de nous les envoyer.

## NOUVEAUTÉS SOCIALES



### Mutuelle d'entreprise : les obligations de l'employeur

**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, une couverture complémentaire santé collective obligatoire (mutuelle d'entreprise, institut de prévoyance ou assurance) doit être proposée par l'employeur du secteur privé à tous les salariés, **n'en disposant pas déjà**, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la sécurité sociale. Tous les employeurs, y

compris les associations, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont concernés (seuls les particuliers employeurs sont exclus).

La loi du 14 juin 2013 prévoit en effet la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé et instaure un délai de négociation.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, l'employeur doit négocier avec les représentants du personnel de l'entreprise. Si ces négociations n'ont pas abouti ou si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, l'employeur doit mettre en place par décision unilatérale une couverture santé collective obligatoire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur de son choix, après mise en concurrence, et en assurer le suivi. La couverture des ayants droit (enfants ou conjoint) peut être prévue dans le contrat, mais n'est pas obligatoire.

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection par écrit auprès des autres employeurs.

Selon un projet de décret, il est prévu une aide versée pour la couverture santé des salariés en CDD jusqu'à 3 mois ou à temps partiel (avec un temps de travail hebdomadaire inférieur ou égal à 15 heures). L'employeur devra payer l'équivalent de 125 % de la cotisation mensuelle versée pour les autres salariés, et de 105 % pour les travailleurs à temps partiel.

Le contrat doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié),
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum),
- la couverture est prévue pour l'ensemble des salariés et leurs ayants droit, ou pour une ou plusieurs catégories d'entre eux (définies à partir de critères objectifs, généraux et impersonnels),
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans certains cas détaillés ultérieurement dans notre bulletin mensuel du mois de janvier 2016.

Le panier de soins minimal concerne les garanties suivantes :

- intégralité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie sous réserve de certaines exceptions,
- totalité du forfait journalier hospitalier en cas d'hospitalisation,
- frais dentaires (prothèses et orthodontie) à hauteur de 125 % du tarif conventionnel,
- frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge fixé à 100 € pour une correction simple.

Si le contrat souscrit par l'entreprise est dit *responsable*, il ouvre droit à une exonération de charges sociales à condition de respecter certaines règles sur les garanties offertes.



### LA PRIME D'ACTIVITE remplace en 2016 la PPE et le RSA activité.

- **A compter du 1er janvier 2016**, le volet activité du Rsa et la prime pour l'emploi disparaissent.

En revanche, la Prime d'activité entre en vigueur. Elle est gérée par les Caisses d'allocations familiales (Caf) et la mutualité sociale agricole (MSA). Les bénéficiaires de Rsa qui travaillent n'ont aucune démarche à faire : ils basculeront automatiquement vers la Prime d'activité.

Un calculateur de Prime d'activité est mis en place dès à présent sur le site de la Caf.

### **PERIODE D'ESSAI EN BOULANGERIE -PATISSERIE : ELLE N'EST PAS RENOUVELABLE**

L'article L.1221-21 du Code du Travail prévoit en effet qu'il faut un accord de branche étendu pour prévoir le renouvellement de la période d'essai, ce qui n'est pas le cas en boulangerie-pâtisserie.

- Vous ne pouvez pas en conséquence, considérer que la période d'essai de deux mois peut être renouvelée pour une nouvelle période de deux mois,
- Vous ne pouvez pas non plus, dans le contrat de travail, prévoir que la période d'essai serait de un mois renouvelable un mois, pour aboutir aux deux mois maximum.

### **C'EST LE PRINCIPE MEME DU RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI QUI N'EXISTE PAS EN BOULANGERIE-PATISSERIE.**

**Notre conseil :** Si vous considérez en conséquence qu'une période d'essai d'un mois est trop courte, prévoyez dès le contrat de travail une période d'essai de deux mois.

Sur cette période qui est relativement longue, vous aurez à priori tout le loisir de juger les compétences de la personne que vous vous apprêtez à embaucher.

Si cette dernière vous convient, vous pouvez bien entendu écouter la période d'essai et confirmer au salarié qu'il est embauché à durée indéterminée avant la fin de sa période d'essai de deux mois.

## Cotisations sociales des auto-entrepreneurs

**Le prélèvement social forfaitaire du régime micro-social des auto-entrepreneurs sera modifié.** Pour la vente de marchandises, il passera de 13,3 % à 13,4 %. Pour les prestations de services et les professions libérales relevant du régime social des indépendants (RSI), de 22,9 % à 23,1 %. Pour les professions libérales relevant de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (CIPAV), il restera stable à 22,9 %.

## Plan vélo : réduction fiscale pour l'employeur

Toute entreprise mettant gratuitement à disposition de ses salariés des vélos, pour les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, pourra **déduire les frais générés par cette initiative de son impôt sur les sociétés, dans la limite de 25 % du prix d'achat de la flotte de vélos.** Cette disposition a été instituée par [l'article 39 de la loi du 17 août 2015](#) relative à la transition énergétique pour la croissance verte.



Evitez le tribunal,  
faites appel  
à un **MEDIEATEUR!**

## Généralisation de la médiation pour les litiges de consommation

Toutes les entreprises devront s'être conformées à la règle prévue par la [directive européenne 2013/11 sur le règlement extrajudiciaire des litiges de consommation](#) (dite « RELC ») permettant aux consommateurs de pouvoir passer par la médiation pour régler un litige de consommation. Il s'agit de

**donner aux consommateurs la possibilité de faire valoir leurs droits sans avoir à recourir à des procédures judiciaires** individuelles parfois longues et coûteuses. [Plus d'informations sur [le dispositif de médiation pour les litiges de consommation](#)]

## Sacs plastique à usage unique interdits en caisse

**Les commerçants n'auront plus le droit de proposer à leurs clients des sacs plastiques à usage unique en caisse, que ces sacs soient gratuits ou payants.**

## Généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN)

**La déclaration sociale nominative (DSN) deviendra obligatoire pour tous les employeurs.** Il s'agit d'une déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui **remplace l'ensemble des déclarations adressées aux organismes de protection sociale** permettant notamment le calcul des cotisations et contributions sociales mais aussi l'estimation des droits des salariés en matière d'assurances sociales, de formation et de pénibilité au travail.



## Mise en oeuvre du fichier des interdits de gérer

Le fichier national des interdits de gérer sera mis en oeuvre. Créé par la loi du 22 mars 2012 ce fichier a pour objectif de **lutter contre les fraudes** et permettre **l'application des condamnations pénales** portant interdiction de gérer.

## Bornes de recharge des véhicules électriques obligatoires dans les bâtiments industriels et commerciaux

Les demandes de permis de construire pour les bâtiments neufs à usage tertiaire, comprenant des places de stationnement destinées aux employés ou à la clientèle, devront prévoir le pré-câblage permettant le rechargement des voitures électriques et hybrides.

## Suppression des tarifs réglementés de vente de gaz pour les clients professionnels

Depuis le 1er juillet 2007, conformément au cadre juridique européen, le marché du gaz est totalement ouvert à la concurrence. Depuis l'ouverture du marché, deux types d'offres coexistent : Depuis l'ouverture du

marché du gaz à la concurrence, deux types d'offres coexistent : les tarifs réglementés de vente (TRV) proposés par les fournisseurs historiques (GDF SUEZ et les entreprises locales de distribution - ELD), qui sont fixés par le gouvernement et les offres de marché, librement définies par chaque fournisseur. Amorcé en 2014, le processus de **suppression des tarifs réglementés pour les gros et moyens consommateurs non domestiques** (à l'exception des petits professionnels et du petit résidentiel collectif) **s'achèvera le 31 décembre 2015**. [Plus d'informations sur [l'ouverture du marché du gaz à la concurrence dans la fiche pratique du ministère du développement durable](#)]

### Délais de paiement dérogatoires dans certains secteurs d'activité saisonniers

Les délais de paiement entre professionnels sont réglementés. Des dérogations existent pour certains produits, notamment périssables, et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, dans certains secteurs d'activité. [En savoir plus sur [les délais de paiement dérogatoires sur le site service-public.fr](#)]

En savoir plus sur [les changements au 1er janvier 2016 pour les professionnels sur le portail service-public.fr](#)

## ACTUALITES SOCIALES

### Quelques chiffres pour 2016



SMIC TAUX HORAIRE	9,67 €/heure
SMIC 35 heures	1.466,62 €/mois
SMIC 39 heures (majoration 25 %)	1.676,13 €/mois
SMIC 39 heures (majoration 10 %)	1.650,99 €/mois

Plafond de la sécurité sociale annuel	38.616 €
Plafond de la sécurité sociale mensuel	3.218 €
Plafond de la sécurité sociale journalier	177 €

### 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<sup>er</sup> 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 assujetti 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 ayant dépassé le seuil de 20 salariés ou plus sont exemptés de l'obligation d'emploi. Ces derniers doivent toutefois renvoyer la déclaration 2015 dûment renseignée.

Les entreprises assujetties 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 01/03/2016). 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 31.12.2015 - 9.61 €) 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 2014 : 14.295 €, quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

## 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<sup>er</sup> 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.



## REEMPLACEMENT 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 bénéficiaire 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.

## **Ces mesures s'appliquent depuis le 1er janvier 2013.**

- Le compte permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total. Pour un temps partiel, les heures sont calculées à due proportion du temps de travail effectué.
- Le compte peut également être abondé par un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) interprofessionnel.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un abondement supplémentaire de 100 heures est accordé au salarié qui n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit et s'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois actions suivantes :



- une formation,
- une progression salariale ou professionnelle,
- l'obtention d'éléments de qualification/certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces 100 heures (130 heures pour les personnes à temps partiel).

**À NOTER :** la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

## **MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

- C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.
- Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.
- Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.
- Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

## Quelles sont les formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés ?

► Les formations éligibles sont :

- L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- L'accompagnement à la [validation des acquis de l'expérience](#) (VAE)

► Les partenaires sociaux définissent les formations au niveau national dans chacune des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel. Les partenaires sociaux régionaux définissent les formations éligibles au niveau interprofessionnel régional.

Ces formations permettent d'accéder à un diplôme, un titre professionnel, une certification, un certificat de qualification professionnelle (CQP), des habilitations, etc. Elles constituent la liste des formations éligibles pour un titulaire.

[Décret n°2014-1119 du 2 octobre](#) 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

## Comment sont-elles financées lorsque le crédit d'heures est insuffisant ?

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires qui peuvent être financées par :

- l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un OPCA en application d'un accord de branche ou, à défaut, d'un OPCA interprofessionnel ;
- un OPACIF chargé de la gestion du congé individuel de formation ;
- l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'Agefiph.

## RECOMMANDATIONS EXPERT-COMPTABLE



Un nouveau service pour dépister les faux avis d'imposition, est mis en place par BERCY. Ce service est un outil moderne et pratique permettant aux bailleurs de détecter les documents falsifiés. Il s'adresse à toute personne désireuse de s'assurer de la véracité d'un justificatif d'impôt sur le revenu qui lui est présenté, notamment les banques, organismes gérant des prestations sociales, bailleurs, collectivités territoriale ; Pour authentifier un avis d'impôt sur le revenu, il suffit de se rendre sur internet (<https://cfsmsp.impots.gouv.fr/secavis>) et d'inscrire dans les cases prévues à cet effet, le numéro fiscal et la référence de l'avis d'impôt concerné.

Après avoir renseigné ces deux identifiants, l'utilisateur accède aux données essentielles concernant la taxation à l'impôt sur le revenu du contribuable concerné : nom, prénom, date de naissance, adresse au 1<sup>er</sup> janvier de l'année

d'imposition, numéro fiscal SPI, date de mise en recouvrement de l'impôt, nombre de parts, situation de famille, nombre de personnes à charge, revenu brut global, revenu imposable, impôt sur le revenu net avant corrections, montant de l'impôt, revenu fiscal de référence, référence de l'avis d'impôt sur les revenus, date d'établissement de l'avis ou du justificatif d'impôt sur le revenu.

Ces données sont certifiées authentiques par l'administration fiscale et l'utilisateur pourra les comparer à celles du document qui lui a été présenté.



## NOUVEAUTES

**IMPOTS SUR LES REVENUS : LA DECLARATION DES REVENUS PAR INTERNET** s'impose progressivement de 2016 à 2019.

En 2016 (déclaration des revenus 2015) elle s'impose si le revenu fiscal de référence 2014 est supérieur à 40.000 €.

(En 2017, si revenus 2015 supérieurs à 28.000 €, en 2018, si revenus 2016 supérieurs à 15.000 €).

### INDICES LOYERS DU 3<sup>ème</sup> trimestre 2015 :

**Indice du coût de la construction** : 1608 -

Variation sur 1 an : - 1,17 % - sur 3 ans : - 2,43 % - sur 9 ans : + 16,44 %.

**Indice des loyers commerciaux** : 108,38

Variation sur 1 an : - 0,13 %

## DATES IMPORTANTES

**13  
janvier**

**Entreprises soumises à la TVA** : Date limite de dépôt de la DES (déclaration européenne de services) ou de la DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en décembre 2015.

**15  
janvier**

**Retenue à la source - Prélèvement libératoire** : Date limite de :  
- dépôt de la déclaration de retenue à la source sur les revenus des obligations et autres titres d'emprunt négociables relative au mois de décembre 2015 (déclaration n° 2753) ;  
- dépôt de la déclaration de revenus de capitaux mobiliers ;  
- prélèvement forfaitaire et retenue à la source relative au mois de décembre 2015 (déclaration n° 2777).

**15  
janvier**

**Retenue à la source - Prélèvement libératoire** : Date limite de :  
- dépôt de la déclaration simplifiée de revenus de capitaux mobiliers ;  
- prélèvement forfaitaire et prélèvements sociaux dus à la source si paiement de



revenus distribués et/ou intérêts de comptes courants ou comptes bloqués d'associés au cours mois de décembre 2015 (déclaration n° 2777-D).

**15  
janvier**

**Sociétés soumises à l'IS :** Date limite de paiement du solde de l'IS, de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % et de la contribution exceptionnelle à l'IS de 5 %, à l'aide du relevé de solde n° 2572, si votre exercice est clos le 30 septembre 2015.

**15  
janvier**

**Taxe sur les salaires :** Dépôt de la déclaration annuelle portant liquidation et régularisation de la taxe sur les salaires (n° 2502) pour les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

Cette déclaration intègre la taxe concernant les salaires payés en décembre 2015 (redevables mensuels) ou les salaires payés au cours du dernier trimestre 2015 (redevables trimestriels).

**15  
janvier**

**1er prélèvement mensuel :** Pour tous les impôts mensualisés.

**31  
janvier**

**Entreprises dont l'exercice est clos le 31 octobre 2015 :** Date limite de dépôt de :

- la déclaration de résultats n° 2065 et ses annexes (impôt sur les sociétés). L'envoi de ces documents par voie dématérialisée (procédure T.D.F.C.) peut toutefois être réalisé dans un délai de 15 jours suivant la date limite de dépôt ;
- la déclaration de retenue à la source n° 2754 pour les entreprises étrangères exploitant un établissement stable en France ;
- la déclaration annuelle CA12 E (TVA - régime simplifié).

**31  
janvier**

**TVA - franchise en base :** Date limite d'option pour le paiement de la TVA à partir du 1er janvier 2016 pour les entreprises bénéficiant de la franchise en base (article 293 F du CGI).

**31 janvier Options pour un régime d'imposition.** Elles sont offertes aux entreprises soumises en 2014 :

- Au régime micro BIC : option pour le régime simplifié ou le réel normal au titre de la période 2016/2017
- Au régime simplifié : option pour le réel normal au titre de 2016 et 2017.