



FOCUS : NOS ARTICLES SUR FACEBOOK

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



Nous vous présentons actuellement des articles aussi variés que :

- RSI - travailleurs indépendants : attention ! l'affiliation au RSI est obligatoire,
- Offrir une retraite supplémentaire permet de motiver les salariés,
- Quand l'employeur reçoit un courrier d'un salarié,
- Déclaration des revenus de 2014 : le calendrier de la campagne 2015 est fixé,
- Santé : arrivée du chèque santé,
- Revalorisation des loyers en retard ! est-ce possible ?



ACTUALITÉS FISCALES

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 2014. **Nous venons d'être informés que la date de souscription de cette déclaration est fixée au 19 Mai 2015.**



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 2015** sera le dernier jour pour choisir le système de mensualisation de l'impôt sur le revenu 2015 (premier prélèvement Janvier 2016). 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.

PEUT-ON PAYER SES IMPOTS EN ESPECES ?

Tous les paiements effectués aux guichets des centres d'impôts sont concernés (taxes, impôts, amendes). Ce plafond est de 300 € seulement.

MISE EN GARDE ! BULLETINS DE COTISATION A EN-TÊTE 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 **S**ociétés et des **I**ndépendants,
- **SRI** : Société de **R**éférencement sur **I**nternet.

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.

ACTUALITES SOCIALES

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 chôme** 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. Cette journée est à effectuer avant le **30 JUIN 2015**.



PAIEMENT DES SALAIRES :

Le paiement par chèque ou par virement est obligatoire lorsque le montant mensuel du salaire est d'au moins 1.500 €uros (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 2015**.

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.

Enfin, 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.

CONGE PAYES

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés :

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.



Le salarié tombe malade pendant ses congés : En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versées par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

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.

L'employeur doit vérifier avant l'embauche le titre de séjour des salariés étrangers

Depuis le 1er juillet 2007, afin de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail de la personne qu'il se propose d'embaucher, l'employeur doit adresser au préfet du département du lieu d'embauche par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par courrier électronique, une copie du document produit par l'étranger au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche (article R.5221-41 code du travail). Ce même article prévoit en outre que le préfet peut aussi exiger la production par l'étranger du document original.

Notre conseil : demander toujours à votre futur salarié qu'il produise un document original, ne vous contentez pas d'une photocopie. Vous photocopiez l'original que vous envoyez ensuite à la préfecture.

L'interdiction de conserver à son service un salarié en situation irrégulière

Lorsqu'un employeur découvre qu'un salarié étranger qu'il emploie est en situation irrégulière, c'est-à-dire lorsqu'il n'a pas ou plus d'autorisation de travail (par exemple à l'arrivée du terme de validité du permis de travail non renouvelé ou en cas de découverte

de l'utilisation de faux papiers ou de papiers n'appartenant pas au prétendu titulaire), le Code du Travail ne lui permet pas de conserver ce salarié à son service.

En effet, l'article **L 8251-1 du Code du travail** dispose que "Nul ne peut [...] embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. [...]"

L'employeur doit donc se séparer du salarié en situation irrégulière.



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.

NOUVEAUTES SOCIALES

EVOLUTION DU CONGE PARENTAL A COMPTER DU 1^{er} Janvier 2015



Depuis le 1^{er} janvier 2015, le congé parental d'éducation connu sous le nom de « Complément Libre Choix d'Activité » (CLCA) n'existe plus. Il s'appelle désormais « Prestations Partagée d'Education de l'Enfant » (PreParE).

Nouvelle durée du congé parental :

- Pour un premier enfant, elle passe de 6 mois maximum pour un seul parent à 1 an si les deux parents prennent un congé. Concrètement, cela signifie que si un seul parent décide de faire une pause professionnelle, il ne pourra être indemnitée par la Caisse d'Allocations Familiales que durant 6 mois comme auparavant. Impossible aussi d'obtenir 4 mois de congé pour l'un, 8 mois pour l'autre. Même si la durée totale prise par les deux parents n'excède pas un an, chaque membre du couple ne peut prendre plus de 6 mois. A partir du deuxième enfant, la PréParE peut être versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant comme auparavant, mais chaque parent ne peut prendre que 24 mois au maximum. C'est donc au second parent de prendre les 12 mois restants s'il veut profiter de la durée maximale. Les parents peuvent se

partager la durée du congé parental comme bon leur semble, par exemple, à raison de 18 mois chacun.

- Pour qui s'appliquent ces nouvelles règles ?
Pour tous les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015.
- Conditions pour demander un congé parental à son employeur :
Pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant de moins de 16 ans dans le foyer dans le cas d'une adoption. Il est demandé à l'initiative du salarié pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (à raison d'un an, renouvelable deux fois à partir de deux enfants) et ce, deux mois avant le début du congé parental ou du temps partiel (un mois si le congé parental débute à la fin du congé maternité).



BOULANGERIE OUVERTE LE DIMANCHE: LA LOI MACRON A-T-ELLE MODIFIÉ LA DONNEE?

Nous savons que les boulangeries bénéficient, depuis longtemps, de règles spécifiques en matière de travail dominical. Quelles sont ces règles ? La loi Macron a-t-elle modifié celles-ci ? Le travail du dimanche et les boulangeries : les règles d'ouverture. Les commerces de détail alimentaire peuvent ouvrir le dimanche, sans condition. Cette réglementation s'applique aux boulangeries, pouvant donc, sans restriction, procéder à une ouverture dominicale.

Un arrêté préfectoral peut en outre contraindre un boulanger de fermer son commerce au moins un jour par semaine. C'est ainsi pour cette raison, qu'un boulanger des Landes employant 22 salariés s'est vu obliger de fermer sa boulangerie, ce qui a provoqué une vague médiatique importante et un débat virulent entre libéraux et tenants d'une réglementation plus stricte (la confédération nationale de la boulangerie pâtisserie, par exemple, est favorable à cette fermeture, car elle permet, selon elle, de se partager le marché).

Quelle rémunération pour les boulangeries le dimanche ? La loi ne prévoit pas de majoration de salaire pour les salariés des boulangeries travaillant le dimanche.

Toutefois, en vertu des dispositions de la Convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie du 19 mars 1976, les ouvriers boulangers et pâtisseries travaillant le dimanche bénéficient d'une prime correspondant à 2 heures du salaire de base de leur catégorie par dimanche travaillé, le personnel de vente bénéficie d'une majoration correspondant à 20 % du salaire de base de leur catégorie par dimanche travaillé.

Pour les boulangers indépendants, les revenus perçus dépendent du bénéfice réalisé (si l'activité est exercée en tant qu'entreprise individuelle) ou de la rémunération allouée ou des dividendes distribués (si elle est exercée dans le cadre d'une société).

Que dit la loi Macron dans ce cas ? La loi Macron ne modifie pas les règles en matière d'ouverture dominicale des boulangers, qui sont déjà très libérales.

RECOMMANDATIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE



LE DOCUMENT UNIQUE (DU) DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS est un document **obligatoire**.

Pour les artisans Boulangers-Pâtisseries qui n'auraient pas un document à jour, nous vous informons à toutes fins utiles qu'un outil internet a été mis en ligne pour réaliser ce DU par le Centre Technique des Métiers de la Pâtisserie (adresse internet : DU.patisserie-artisanale.com)



RESPONSABILITE DU BANQUIER : Information en cas de chèque impayé.

Lorsque la banque rejette un chèque de la société, elle doit informer préalablement la société avant de rejeter le chèque, par écrit. Sa seule obligation est de prouver cet envoi par écrit, sa responsabilité n'est pas engagée si la société dit ne pas l'avoir reçu.



« **BOULANGERS-PATISSIERS..... A vos concours** » Voir les trophées décernés à nos clients en page jointe à la fin de ce bulletin.

DATES CLEFS A RETENIR

Vos échéances en avril 2015



13
avril

Entreprises soumises à la TVA

Date limite de dépôt de la DES (déclaration européenne de services) pour les opérations intracommunautaires réalisées en mars 2015.

Entreprises soumises à la TVA

Date limite de dépôt de la DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en mars 2015.

15
avril

Taxe sur les salaires

Date limite de paiement à votre service des impôts des entreprises de la taxe concernant les salaires payés en mars (redevables mensuels) ou les salaires payés au cours du 1er trimestre (redevables trimestriels), à l'aide du relevé de versement provisionnel n° 2501.

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 mars 2015 (déclaration n° 2753) ;
- dépôt de la déclaration de revenus de capitaux mobiliers ;
- prélèvement forfaitaire et retenue à la source relative au mois de mars 2015 (déclaration n° 2777).

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 mars 2015 (déclaration n°

2777-D).

4ème prélèvement mensuel

Pour tous les impôts mensualisés.

24
avril

Contribution à l'audiovisuel public - régime du réel normal TVA.

Date limite de paiement de la contribution à l'audiovisuel public (ex-redevance audiovisuelle des professionnels) si vous déteniez au 1er janvier de l'année un ou plusieurs appareils récepteur de télévision. Redevance acquittée sur le formulaire n° 3310-A annexe à la déclaration CA3 au plus tard à la date limite (comprise entre le 15 et le 24 avril).

30
avril

Entreprises dont l'exercice est clos le 31 janvier 2015

Date limite de dépôt de :

- la déclaration de résultats n° 2065 et ses annexes (impôt sur les sociétés);
- 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).

30
avril

TVA - franchise en base

Date limite d'option pour le paiement de la TVA à partir du 1er avril 2015 pour les entreprises bénéficiant de la franchise en base (article 293 F du CGI).