



# Votre lettre d'information

FOCUS: NOS ARTICLES SUR FACEBOOK

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

Solution (Section 1) (Section

Nous vous présentons actuellement des articles aussi variés que :

- Loi Macron : ce qui change pour les Experts-Comptables,
- Acquérir un véhicule d'entreprise : Quelles conséquences fiscales,
- Statut juridique! faites le bon choix,
- Votre expertise comptable : une décision à l'épreuve du temps.



### ACTUALITES FISCALES

ACOMPTE IS: Les entreprises assujetties à l'impôt société doivent acquitter un acompte pour le 15 mars 2015 (le 15 mars étant un dimanche, l'échéance est repoussée au lundi 16 mars).

**NOTE**: en cas de baisse significative de résultat, on peut diminuer son 1<sup>er</sup> acompte: Le premier acompte peut être minoré s'il s'agit du premier des 4 acomptes annuels (cas des entreprises clôturant leurs comptes au 31.12.2014).

INTERESSANT... si le résultat fiscal de l'exercice clos le 31 décembre 2014 est connu au 16 mars 2015 et que celui-ci est inférieur à celui du 31 décembre 2013.

En effet, on peut alors déroger au calcul automatique du 1<sup>er</sup> acompte qui est basé sur le résultat de l'avant-dernier exercice (31 décembre 2013 en l'occurrence). Ce n'est <u>qu'un avantage de trésorerie</u> dans le temps. En effet, si on ne fait pas de correctif du 1<sup>er</sup> acompte, la régularisation sera alors faite au 15 juin 2015 (date du 2<sup>ème</sup> acompte).

# **COURRIER DESTINE A VOTRE COMPTABLE**

Nous insistons particulièrement pour que chacun de vos envois soit authentifié par le nom de votre entreprise. Certains courriers que nous recevons ne sont pas traités par absence d'une quelconque authentification de l'expéditeur.

Pour exemple : talons de chéquiers sans aucun nom !

<u>COMPTABILITE REGIME NORMAL</u>: Afin de mieux vous servir, nous vous demandons de nous adresser vos recettes et votre comptabilité dans les premiers jours du mois (avant le 10).

RAPPEL REGLEMENT FACTURES : Est-il possible de régler certaines factures en espèces et dans quelle limite

Les particuliers qui n'ont pas la qualité de commerçants sont tenus d'effectuer le règlement de tous biens ou services d'un montant supérieur à 3.000 € par chèque, virement, carte (de paiement ou de crédit) ou titre interbancaire.

# CHOIX DU STATUT DU CONJOINT DU COMMERCANT, OBLIGATOIRE



Le R. S. I. procède à l'appel de cotisations (RAPPEL : obligatoire depuis juillet 2007) et la prescription est de 5 années.

Le conjoint (marié ou pacsé) qui exerce de manière régulière une activité dans l'entreprise peut être salarié, conjoint collaborateur ou conjoint associé. Celui-ci bénéficiera des prestations maladie, maternité, retraite, etc... en contrepartie des cotisations à verser. On rappelle que le conjoint-collaborateur ou associé doit choisir sa base de cotisations entre 5 options : 1/3 du plafond de sécurité sociale (choix fréquent en pratique), 1/3 ou 1/2 du bénéfice de l'exploitant, 1/3 ou 1/2 du bénéfice de l'exploitant avec partage (c'est-à-dire que l'exploitant cotise sur le montant de son bénéfice qui n'a

83, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris / Tél. : 01 44 52 52 52 / Fax : 01 44 52 52 50

www.sodraco-expertise.fr



pas servi de base de cotisations par le conjoint).

# **ACTUALITES SOCIALES**

# **DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE:**



Nous vous rappelons que vous devez déclarer toute embauche de salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale, quels que soient le secteur d'activité, les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement.

La DPAE est réalisée avant la mise au travail effective du salarié. Elle est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche.

**Nous attirons votre attention**, qu'en cas de contrôle URSSAF et en cas d'omission d'établissement de cette déclaration, cet organisme considérera qu'il s'agit de travail dissimulé.

Lorsqu'un employeur est reconnu coupable de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, l'Urssaf procède à un redressement des cotisations sur la base des rémunérations versées ou dues aux salariés employés illicitement. Selon l'article L 242-1-2 du CSS, ces rémunérations sont, à défaut de preuve contraire, évaluées forfaitairement à 6 fois le Smic mensuel.

En cas de travail dissimulé, pour éviter un redressement forfaitaire, l'employeur doit prouver non seulement la durée réelle d'emploi du salarié dissimulé mais également le montant exact de sa rémunération.

# TRAVAIL DISSIMULES: Les sanctions : PENALES

CODE TRAVAIL	Travail dissimulé	Prêt de main d'œuvre illicite Marchandage	Emploi irrégulier d'étrangers
Personnes physiques	Emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 €  En cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, les peines encourues sont de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.	Emprisonnement de 2 ans et amende de 30.000 €	Emprisonnement de 5 ans et amende de 15 000 € (par étranger)  Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée
	Et, le cas échéant, les peines complémentaires mentionnées à l'article L. 8224-3 du code du travail		
Personnes morales	Amende de 225 000 €	Amende de 150 000 €	Amende de 75 000 €
	Et, le cas échéant, les peines mentionnées aux <u>1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39</u> du code pénal		

RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL: La fréquence des ruptures des contrats de travail augmente significativement. Sachez que, lorsque nous réalisons suite à votre demande une procédure de licenciement, celleci n'est pas sans risque. Il est donc pour nous, de plus en plus nécessaire de nous rapprocher de votre avocat ou de prendre l'avis d'un avocat expert en droit social, avant d'effectuer cette mission exceptionnelle. En ce qui concerne les modalités de rupture, voici quelques précisions :

- Les démissions deviennent rares, en tout état de cause elles doivent toujours être validées par un écrit de la main du salarié, c'est indispensable. Beaucoup de salariés quittent le poste sans donner de leurs nouvelles obligeant la réalisation d'une procédure de licenciement,
- Les licenciements pour motifs économiques deviennent encore plus complexes. Dorénavant, il faut systématiquement proposer au salarié par écrit, un reclassement dès que cela est possible. Ne pas faire ce reclassement invaliderait la procédure d'où des dommages et intérêts conséquents— MINIMUM 6 MOIS.



Enfin, il est impossible de sélectionner tel ou tel salarié lors d'un licenciement pour motif économique.

- Les salariés prennent sur des conseils avisés, de plus en plus souvent acte de la rupture aux torts de l'employeur. Cette méthode est redoutable car alors le chef d'entreprise n'a plus qu'à prendre acte du départ du salarié qui entamera une procédure devant les conseils de prud'hommes. Deux cas sont alors possibles :
  - Si les faits avancés par les salariés ne sont pas reconnus, cela sera assimilé à une démission, sauf qu'aucun préavis n'aura été fait et qu'il aura fallu dans l'urgence remplacer le salarié parti,
  - Les faits avancés par les salariés sont reconnus, cela sera analysé comme un licenciement mais sans motif ni procédure. L'addition devient très lourde, entre 6 mois et 12 mois de salaire plus le remboursement des ASSEDIC.

Rupture conventionnelle: La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties (pour information, un dossier complet est paru dans la revue « BOULANGERIE FRANCAISE » de ce mois).

<u>PROTECTION DU SALARIE</u>: <u>UN ACCORD ECRIT</u> de tous les salariés est fortement conseillé pour les heures supplémentaires effectuées en précisant que la récupération sera ultérieure.

La récupération se fera en jours de repos supplémentaires dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur avec signature de l'accord par l'ensemble des salariés.

Il est impératif que la fiche horaire de chaque salarié soit correctement remplie et **SIGNEE** par ce dernier.

Les plannings horaires de chaque salarié doivent également être affichés au sein de l'entreprise.

## **OBLIGATIONS D'EMPLOIS: RAPPEL!**

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, en sus de la durée légale, que dans une double limite :

- La durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut pas excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
- En aucun cas, la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit dépasser 48 heures.



<u>Délai de transmission d'un CDD (Contrat à durée déterminée)</u>: Un contrat à durée déterminée doit être signé dans les 48 heures après la date d'embauche du salarié. A défaut, il est requalifié en C. D. I.

L'employeur dispose d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ainsi que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.



# Information des salariés sur les risques santé et sécurité

L'employeur a une obligation générale d'information des salariés sur les risques liés à leur santé et à leur sécurité.

- L'employeur doit, par voie d'affichage, informer les salariés que le document unique d'évaluation des risques professionnels est tenu à leur disposition,
- L'information des salariés sur les risques relatifs à leur santé et à leur sécurité doit être dispensée d'une manière compréhensible, le temps consacré à cette information étant du temps de travail,
- Ces dispositions sont applicables à toutes les entreprises,
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels est désormais tenu à la disposition de l'ensemble des salariés, et ce, y compris s'il y a des délégués du personnel dans l'entreprise. Auparavant, ce document ne devait être tenu à la disposition des salariés soumis à un risque pour leur santé qu'en l'absence de délégués du personnel,
- L'employeur doit désormais afficher, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique,
- Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur (20 salariés au moins) cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.





Nous vous rappelons que, dès le premier salarié, les artisans, les commerçants, les associations, les collectivités, les PME-PMI et grandes entreprises sont tenus de répondre aux obligations complexes du Code du travail, outre les dispositions précitées :

- L'affichage des informations obligatoires pour votre personnel,
- Les conventions collectives nationales et les alertes de mises à jour,
- La gestion des départs en congés,
- Le registre relatif au Personnel, actualisé suite à la loi du 10 juillet 2014 relative aux stages,
- La gestion de la sécurité pour vos salariés,
- Le registre des alertes (obligatoire depuis le 1er avril 2014).

# **NOUVEAUTES SOCIALES**

Pour l'année 2015, de nouvelles déclarations vont être faites. En effet, alors qu'en 2014 notre cabinet effectuait une seule déclaration sociale annuelle de vos salaires (DADSU), en 2015, une déclaration pour chacun de vos salariés sera faite chaque mois et bien sûr, encore plus complexe que les précédentes.

Afin que cette déclaration (DSN) puisse être faite correctement, il est INDISPENSABLE, lors de l'embauche, que pour chacun de vos salariés vous nous communiquiez toutes ses données sociales complètes : nom, prénoms (nom de jeune fille) parfaitement orthographiés, le numéro de sécurité sociale complet et son adresse.



MODULATION DES ALLOCATIONS FAMILIALES: A partir d'une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 1er juillet 2015, les allocations familiales seront modulées non seulement en fonction du nombre d'enfants à charge mais aussi en fonction des revenus du foyer. Toutes les familles ayant au moins deux enfants, continueront de percevoir des allocations familiales, mais leur montant sera

moindre pour les familles les plus aisées.



<u>40 € POUR LES PETITES RETRAITES</u>: Contrairement à ce qui était prévu, les pensions de retraite de faible montant n'ont pas été revalorisées en 2014 à cause d'une trop faible inflation. En compensation, une somme de 40 € est versée aux retraités dont le montant total des pensions était, au 30 septembre 2014, inférieur ou égal à 1.200 € par mois. Les pensions prises en compte

sont celles servies par les régimes légaux ou légalement obligatoires, français ou étrangers, à l'exception de la majoration pour tierce personne.

# RECOMMANDATIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE

# **ASSURANCE HABITATION ET PROFESSIONNELLE**

Nous attirons votre attention sur les garanties qu'il vous faut souscrire pour palier à tous désagréments lors d'éventuels sinistres. Pour ce faire, notre société peut, si vous le souhaitez, vous communiquer les coordonnées d'un courtier en assurance susceptible de mettre en conformité avec vos réels besoins les garanties liées à votre activité.

### **GARANTIES TRADITIONNELLES - Pour l'ensemble des clients :**



- Protection des biens professionnels: Incendie et événements climatiques, attentats et actes de terrorisme, dégâts des eaux, vol et vandalisme, bris de glaces: enseignes, produits verriers intérieurs, gardiennage, dommages électriques, bris de machines: machines professionnelles et matériel informatique, marchandises et matériels transportés, frais de reconstitution d'archives.
- Protection des conséquences financières de l'arrêt de l'activité : perte d'exploitation, perte de la valeur vénale du fonds de commerce, intérim, indemnité de licenciement.
- Responsabilité Civile Professionnelle, Informations juridiques, Défense et Recours, Assistance.

83, avenue Simon Bolivar - 75019 Paris / Tél. : 01 44 52 52 52 / Fax : 01 44 52 52 50

www.sodraco-expertise.fr



#### **GARANTIES SPECIFIQUES - BOULANGERIES-PATISSERIES:**



- Sur le stock, le matériel et les espèces : stock augmenté de 100 % les 30 jours qui précèdent les fêtes de Noël, Jour de l'An, Epiphanie et Pâques Matériel et marchandises à l'extérieur des locaux, marchandises en installation frigorifique y compris en cas d'arrêt accidentel ou de force majeure. La garantie s'applique aussi aux installations non closes armoires, bacs, gondoles, vitrines, marchandises en chambre de fermentation, vente de vins, alcools et produits d'épicerie fine, vol des espèces.
- Sur l'équipement : four à neuf pendant les 15 premières années, bris de machines sur four, appareils à glaces, chambre de surgélation et de fermentation, stores et bannes.
- *Protection financière :* Perte d'exploitation sans franchise, perte d'exploitation suite à vol, accident, bris de machines, carence du fournisseur, véhicule de remplacement.

# **IMPOT SOLIDARITE SUR LA FORTUNE (I. S. F.)**

Nous vous recommandons de faire appel à une agence immobilière afin de faire estimer vos biens immobiliers, ce qui vous permettra d'actualiser les bases de votre déclaration d'impôt du 15 juin 2015.

# **BON A SAVOIR**



# SI ON VOUS FORCE SOUS LA MENACE A RETIRER DE L'ARGENT A UN DISTRIBUTEUR AUTOMATIQUE :

Introduisez votre code pin <u>A L'ENVERS</u> (ex. si votre code est 1234, introduisez 4321). La machine reconnaît votre code, mais sait que vous l'avez introduit volontairement à l'envers. De ce fait, la machine distribue l'argent demandé, mais elle bloque votre carte et avertit automatiquement la police.

- La police sait donc que vous êtes menacé et peut intervenir,
- > Cette information a été diffusée par la T.V., mais il semble que peu de personnes soient au courant.



# LES BOULANGERS A LA CONQUETE DU PETIT-DEJEUNER: (article paru dans le Figaro du 11.02.2015)

A l'occasion de la 20<sup>ème</sup> fête du pain qui aura lieu du 11 au 17 mai prochain dans toute la France, les pouvoirs publics et les boulangers s'allient pour que le petit-déjeuner soit à nouveau un moment privilégié pour bien débuter la journée. Monsieur Jean-Pierre CROUZET (Président de la CNBPF) déplore que les jeunes français privilégient davantage leur tablette que la baquette. Ils sont de plus en plus nombreux à ne plus prendre de petits déjeuners et partir de

chez eux le ventre vide. Monsieur Dominique ANRACT (Président de la FBP) met l'accent sur la conquête de ce segment de marché qui sera au cœur de ces journées.

Pour séduire cette clientèle potentielle, les 32000 boulangeries organiseront des journées portes ouvertes à l'occasion de la fête du pain, ainsi que des opérations de dégustations publiques et animations récréatives pour que les enfants découvrent les secrets de la fabrication du pain. Deux villes seront à l'honneur : Le parvis de Notre Dame (PARIS), la Place du Capitole (TOULOUSE).

R. S. I. (article paru dans le Figaro du 25/02/2015): CAUCHEMARD DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

Depuis des mois, le ras-le-bol monte chez les indépendants excédés des dysfonctionnements de leur régime de protection sociale, le R. S. I., devenu en 2008 la seule « secu » des artisans, commerçants et industriels. Il y a un an déjà, 74 % des professionnels interrogés par le Syndicat des Indépendants (SDI) qui regroupe une grande partie des mécontents du système, rencontraient des difficultés importantes avec leur régime social.

Un an plus tard, la situation ne s'est pas améliorée. Pis, elle s'est détériorée si l'on en croit les résultats du nouveau sondage par le SDI : 90 % des sondés jugent que le service du RSI s'est encore dégradé en 2014, avec toujours des erreurs dans le calcul des cotisations, des difficultés à obtenir le remboursement de soins de santé, des retards dans le versement des droits à la retraite, etc... Un récent reportage a même souligné les limites de l'accueil téléphonique, externalisé à un sous-traitant.



Une remise à plat du R. S. I. est réclamée! Surtout, si la masse des dysfonctionnements s'est contractée, l'acuité des problèmes reste pour chacun entière lorsqu'ils se posent. Et la crise économique n'arrange pas les choses : il en va parfois de la survie de l'entreprise et de la famille.

Signe d'une fatigue générale, plus du quart des indépendants qui sont passés à une activité salariée ou assimilée au sein de leur entreprise l'ont fait délibérément pour ne plus avoir de contact avec le R.S.I., révèle le sondage du SDI. Les experts, pourtant, y voient un modèle qui finira par s'imposer dans l'avenir.



PAIEMENT DES AMENDES PAR SMARTPHONE: Il est désormais possible de payer par smartphone sur www.amendes.gouv.fr les amendes relatives aux contraventions relevées par radars ou constatées par procès-verbal électronique. Après avoir téléchargé l'application gratuite dédiée, sur Google Play ou App Store, il faut saisir le numéro de télépaiement ou flasher le code figurant sur le talon de paiement joint à l'avis d'amende, puis effectuer le paiement avec sa carte bancaire. Un

justificatif de paiement peut être téléchargé sur son smartphone ou être envoyé par courriel.



Depuis le 19 janvier 2015, les candidats à l'épreuve pratique du permis de conduire peuvent accéder à leur résultat 48 heures après leur passage sur <a href="www.securité-routière.gouv.fr/permis-de-conduire/resultats-du-permis-de-conduire/resultats-du-permis-de-conduire/">www.securité-routière.gouv.fr/permis-de-conduire/resultats-du-permis-de-conduire</a>. En cas d'échec, le certificat émis porte la mention « insuffisant ». En cas de succès (mention favorable), le candidat peut télécharger son « Certificat

d'examen du permis de conduire jusqu'à l'édition du permis définitif. Il est valable 4 mois, à compter de la date de l'examen. En cas de contrôle des forces de l'ordre, ce certificat peut être présenté sur smartphone, sur tablette ou sur une version papier.

# **DATES CLEFS A RETENIR - ECHEANCES MARS 2015**

02 mars

#### Entreprises dont l'exercice est clos le 30 novembre 2014

Date limite de dépôt de :

- la déclaration de résultats n°2065 et ses annexes (impôt sur les sociétés);
- la déclaration annuelle CA12 E (TVA régime simplifié).

# 12 mars Entreprises soumises à la TVA

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

# 16 mars Taxe sur les salaires

Date limite de paiement à votre service des impôts des entreprises de la taxe concernant les salaires payés en février (redevables mensuels) 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 février 2015 (déclaration n° 2753) ;
- dépôt de la déclaration de revenus de capitaux mobiliers ;
- prélèvement forfaitaire et retenue à la source relative au mois de février 2015 (déclaration n° 2777).

#### 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 février 2015 (déclaration n° 2777-D).

#### Sociétés soumises à l'IS

Date limite de paiement :

- de votre acompte d'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % à l'aide du relevé





# d'acompte n° 2571;

- du solde de l'IS, de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % et de la contribution exceptionnelle à l'IS de 10,7 %, à l'aide du relevé de solde n° 2572, si votre exercice est clos le 30 novembre 2014.

#### 3ème prélèvement mensuel

Pour tous les impôts mensualisés.

#### 31 mars TVA - franchise en base

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