



## FOCUS : QUELQUES UN DE NOS ARTICLES SUR FACEBOOK

<http://goo.gl/SkpDti>



Plafond de la sécurité sociale en 2016,  
DSN (Déclaration Sociale Nominative) pour les PME et les TPE  
Epargne réglementée,  
Transformation d'un SCI en SARL,  
Insaisissabilité de droit de la résidence principale de l'entrepreneur ir

## ACTUALITÉS FISCALES

**TAXE D'HABITATION-REDEVANCE TELE :** Vous recevez actuellement votre taxe d'habitation 2015. 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.



**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.

### RAPPEL :



**FISCALITE DES DIVIDENDES :** 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 30 Novembre 2015** une dispense d'acompte auprès des intermédiaires concernés qui tiennent à votre disposition des formulaires types à remplir.

**Depuis les dividendes de 2015**, le seuil est plus élevé 50.000 euros de RFR en 2014 - 75.000 euros pour un couple.



**CADEAUX DE NOEL AUX SALARIES** : Comment ne pas payer de cotisations sociales ?

Respect de la non-discrimination : tous les salariés y ont droit (possibilité de moduler en fonction de la présence d'enfants au foyer au non)

- **159 €uros par an par salarié au maximum**, sinon cotisations sociales à verser pour les cadeaux,
- Pour Noël, une exception existe : la valeur du cadeau peut être de **159 €uros pour le salarié + 159 € maximum pour chacun des enfants jusqu'à 16 ans**.

**TAXE SUR LES VEHICULES DE TOURISME DE SOCIETE (TVTS) : COMMENT L'EVITER ?**

A déclarer et à régler **au plus tard le 30 novembre 2015** :

- S'il s'agit d'un véhicule de tourisme (voir la carte grise pour s'assurer que ce n'est pas un véhicule utilitaire),
- S'il s'agit d'une Société (les travailleurs indépendants et professions libérales ne sont pas redevables),
- S'il est à disposition de la Société (acheté ou loué),
- En cas de remboursement de frais au dirigeant ou salarié, si plus de 15.000 kms/an ont été parcourus à titre professionnel....., mais dans ce cas, on bénéficie d'un abattement de 15.000 € pour l'ensemble de la société, ce qui fait qu'on échappe à la taxation (préférez donc cette option pour le dirigeant pour échapper à la taxe, plutôt que l'achat du véhicule par la société, mais attention ! nécessite de noter précieusement les détails kilométriques).

**NOUVEAUTES FISCALES**



**LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET CONTROLE FISCAL** : Dispositif anti-fraude : utilisation obligatoire d'un logiciel de caisse sécurisé.

La fraude fiscale qui consiste pour les entreprises à occulter une partie de leurs recettes encaissées en espèces a été facilitée par le développement des systèmes électroniques de caisse. En effet, certains logiciels permettent de retirer des recettes de la comptabilité et de reconstituer les tickets de caisse sans que cette manipulation soit décelable.

Depuis 2013, l'administration dispose de moyens permettant de détecter les systèmes de caisse frauduleux et de sanctionner ainsi leurs concepteurs. Sous la pression des opérations de contrôle qui se sont développées, la plupart des éditeurs de logiciels de caisse ont réagi en proposant à leurs clients des mises à jour visant à supprimer leurs fonctions frauduleuses, voire à limiter leur permissivité. Mais certains clients n'ont pas procédé à ces mises à jour. Ainsi, pour lutter encore plus efficacement contre ce système de fraude, le projet de loi de finances pour 2016 propose d'instituer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'utilisation obligatoire d'un logiciel ou d'un système de caisse sécurisé, c'est-à-dire satisfaisant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage.

L'entreprise serait tenue de présenter une attestation d'homologation par un tiers habilité à conduire des audits de certification du haut niveau de sécurité ou bien une attestation individuelle de l'éditeur selon laquelle le logiciel est sécurisé.

A défaut de présentation d'une telle attestation, une amende de 5.000 € par logiciel de comptabilité ou de gestion ou système de caisse serait appliquée.

A cet effet, l'administration disposerait du pouvoir de constater, de manière inopinée, dans les locaux des entreprises, quel logiciel de caisse elles utilisent et de leur demander de présenter l'attestation visant à certifier que leur logiciel ou leur système de caisse est sécurisé. Outre l'amende de 5.000 €, le défaut de présentation d'une telle attestation entraînerait l'obligation de se mettre en conformité dans un délai de soixante jours.

## NOUVEAUTES SOCIALES

**L'AIDE A L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIE :** Les entreprises qui n'appartiennent pas à un groupe (au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail) peuvent demander le bénéfice d'une aide financière de l'Etat pour l'embauche d'un premier salarié lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Elles embauchent un salarié en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 12 mois ;
- La date d'effet du contrat est comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 ;
- Elles n'ont pas été liées, dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié, à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai. Le montant de l'aide est de 4.000 €, à raison de 500 €, pour une période de trois mois d'exécution du contrat de travail.

Toutefois, l'entreprise reste éligible à l'aide, au titre d'un nouveau contrat de travail, lorsqu'un premier contrat de travail conclu pour une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 a été rompu pour motif de rupture de la période d'essai, de retraite, de démission, de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde, de licenciement pour inaptitude ou de décès.



### **INFORMATION DES SALARIES SUR LA CESSION DE L'ENTREPRISE :**

L'obligation d'informer les salariés en cas de projet de cession de l'entreprise, prévue par la loi Hamon, est assouplie par la loi « Macron ». Alors que, jusqu'à présent, le chef d'entreprise encourt la nullité de la vente si cette obligation d'information n'est pas respectée, cette sanction sera remplacée par une amende d'un montant maximal de 2 % du prix de vente. De plus, seules les ventes seront soumises à information des

salariés, et non plus les autres opérations comme les donations d'entreprise, par exemple. Ces changements entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret.

## ACTUALITES SOCIALES

### **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<sup>er</sup> 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,



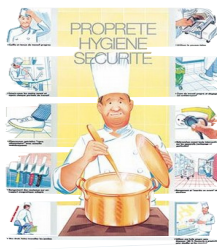
Cette catégorie d'entreprise est tenue d'avoir dans son effectif au moins une personne pouvant justifier d'une formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à leur activité.

## **HYGIENE :**

Un professionnel de la restauration qui ne respecte pas les règles d'hygiène peut faire l'objet de procédures administratives ou pénales. Le degré de sévérité dépend de chaque situation.

Deux types d'agents peuvent intervenir : les agents des services vétérinaires et ceux de la répression des fraudes.





▪ **Les contrôles par les services vétérinaires** : Les agents des services vétérinaires sont assermentés et peuvent relever les infractions aux dispositions réglementaires. Il existe différents types de sanctions : l'avertissement, le procès-verbal, la consigne ou la saisie, la fermeture administrative, le rappel des lots.

▪ **Les contrôles par les services de la répression des fraudes** : la CCRF adresse un courrier reprenant les infractions ou adresse directement un procès verbal envoyé au procureur de la République. La sanction dépend de l'infraction. Cela peut aller de la simple contravention au délit.

### **TEMPS PARTIEL DEPUIS LE 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 s'applique 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**

**Depuis le 1er janvier 2014**, les heures complémentaires effectués dans la limite de 1/10e de l'horaire prévu au contrat sont 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 ;
- 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 %.

## ASTUCES DE GESTION



### FACTURES FOURNISSEURS—Bilan à clôturer le 31 Décembre 2015.

Pour nous permettre d'établir votre bilan dans les meilleures conditions, nous vous conseillons d'établir vos chèques de règlement en 2015 (même s'ils sont envoyés en janvier 2016) pour l'ensemble de vos fournisseurs dont les factures datent d'avant le 1er Janvier 2016 où dont la livraison est intervenue avant le 1er Janvier 2016, 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 DE L'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.

## DATES CLEF A RETENIR :



- 02 novembre **Entreprises dont l'exercice est clos le 31 juillet 2015** : 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).
- 13 novembre **Entreprises soumises à la TVA** : Date limite de dépôt de la DES (déclaration européenne de services) pour les opérations intracommunautaires réalisées en octobre 2015.  
  
Date limite de dépôt de la DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en octobre 2015.
- 16 novembre **Taxe sur les salaires** : Date limite de paiement à votre service des impôts des entreprises de la taxe concernant les salaires payés en octobre (redevables mensuels) à l'aide du relevé de versement provisionnel n° 2501.
- 16 novembre **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 d'octobre 2015 (déclaration n° 2753) ;  
- dépôt de la déclaration de revenus de capitaux mobiliers, prélèvement libératoire et retenue à la source relative au mois d'octobre 2015 (déclaration n° 2777).
- 16 novembre **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 d'octobre 2015 (déclaration n° 2777-D).
- 16 novembre **Sociétés soumises à l'IS** : Date limite de paiement à votre service des impôts des entreprises du solde de l'impôt sur les sociétés, 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 31 juillet 2015.
- 16 novembre **Prélèvement mensuel** : Vous continuez d'être prélevé en cas de hausse de votre impôt en 2015 : consultez votre échancier.
- 30 novembre **CFE-IFER (solde) : adhésion au prélèvement à l'échéance**  
Si vous adhérez directement sur ce site ou auprès de votre Centre Prélèvement Service (CPS) ou de votre centre des finances publiques, vous avez jusqu'à cette date pour choisir le prélèvement à l'échéance du solde de votre CFE et/ou IFER si vous n'êtes pas déjà prélevé (mensuellement ou à l'échéance). Le prélèvement sur votre compte bancaire aura lieu le 28 décembre 2015.
- 30 novembre **Entreprises dont l'exercice est clos le 31 août 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).