

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS  
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**MAI 2013**

**N° 566**



## **AGENDA**

**Pages 3 à 5**



## **SOCIAL**

Déclaration sociale nominative  
Modalités de mise en œuvre en 2013

**Pages 6 à 8**

Aide à l'emploi - Contrat de génération

**Pages 9 à 11**



## **FISCALITÉ**

Déclaration des revenus et annexes

**Page 12**

Imposition à l'IR

**Page 12**

IS et charges financières  
**Pages 12 à 14**

---

SCI - Option pour l'IS  
**Page 14**

---

Investissements réalisés dans le secteur de la location meublée non professionnelle  
**Page 14**



**JURIDIQUE**

Actualité du droit des entreprises en difficulté  
**Pages 15 à 17**



**EN BREF**

**Pages 18 à 19**

**REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires  
**Page 20**

**ENCART**

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 566 mai 2013.** Editions juridiques SERVIMATIQUE

**Administration :** Huguette MATHIEU - **Secrétariat de rédaction :** Marie-Elisabeth DUFFAU  
1, rue Durand - 31200 Toulouse - Tél. : 05 61 47 76 77 - Fax : 05 61 47 81 80

**Siège social** - 1, rue Durand - 31200 Toulouse - Directeur : Michel KIEFER

**Comité de rédaction :**

Janine BASTIDE, Marie-Elisabeth DUFFAU, Martine DIZEL, Gérard GALES

**Mise en page et Impression :** Servimatique

**Dépôt légal :** mai 2013

© SERVIMATIQUE Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## ● 1<sup>er</sup> mai

### **Jour férié**

Fête du travail

## ● 3 Mai

### **Déclarations de résultats**

Date limite de dépôt de la déclaration et de ses annexes de l'année 2012 pour les entreprises individuelles soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des BIC, des BNC et des BA.

Date limite de dépôt de la déclaration n° 2065 de l'exercice clos le 31 décembre 2012 pour les entreprises passibles de l'IS.

Date limite de dépôt de la déclaration n° 2070 pour les associations pour l'imposition à taux réduit des revenus du patrimoine et de la déclaration n° 2065 pour les activités lucratives imposables au taux normal pour les exercices clos au 31 décembre 2012.

Date limite de dépôt de la déclaration n° 2071 pour les sociétés immobilières et n° 2072 pour les sociétés civiles immobilières, non soumises à l'impôt sur les sociétés.

Date limite de dépôt de la déclaration n° 2036 pour les professions libérales.

Date limite de dépôt de la déclaration n° 2036 pour les sociétés civiles de moyens.

Date limite de dépôt de la déclaration pour les sociétés de personnes soumises à l'IR.

### **TVA – Régime simplifié**

Date limite de dépôt de la déclaration de régularisation de TVA n° 3517 CA12 pour les entreprises clôturant le 31 décembre 2012.

Dépôt de la déclaration de régularisation de TVA n° 3517 AGR CA12.

### **Cotisation foncière des entreprises et impositions forfaitaires des entreprises**

Date limite de souscription.

### **Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises**

Date limite de déclaration et de liquidation de la valeur ajoutée et de l'effectif de l'entreprise (bordereau 1330 CVAE).

### **Taxes assises sur les salaires**

Déclarations de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue n° 2483 ou 2486, de la participation des employeurs à l'effort de construction n° 2080 et de la taxe d'apprentissage n° 2482.

### **Redevance audiovisuelle des professionnels**

Date limite de paiement si vous déteniez au 1<sup>er</sup> janvier de l'année un ou plusieurs appareils récepteur de télévision (déclaration de régularisation de tva n° 3517 CA 12 pour les entreprises clôturant le 31 décembre 2012 ou déclaration de régularisation n° 3517 AGR pour les agriculteurs).



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

## • 6 Mai

### **Agriculteurs**

Dépôt du bulletin d'échéance n° 3525 bis relatif au 1<sup>er</sup> trimestre 2013 pour les agriculteurs au régime simplifié et déposant une CA12A.

### **Révision des valeurs locatives des locaux professionnels**

Dépôt de la déclaration n° 6660-REV K pour les propriétaires de plus de 100 locaux (par internet).

## • 8 Mai

### **Jour férié**

Victoire de 1945.

### **Contrats conclus ou résiliés**

Dépôt de cette déclaration à la dares pour la conclusion ou la résiliation des contrats au mois d'avril.

## • 9 Mai

### **Jour férié**

Ascension.

## • 15 Mai

### **Entreprises soumises à la TVA**

Date limite de dépôt de la déclaration d'échange de services pour les opérations intra-communautaires intervenues en avril.

Date limite de dépôt de la déclaration d'échange de biens pour les opérations intra-communautaires intervenues en avril.

### **Sécurité sociale – CSG – CRDS – Versement transport – Assurance chômage**

Envoi du bordereau et paiement des cotisations dues au titre des salaires versés en avril 2013 pour les employeurs non agricoles ayant de 10 à 49 salariés et pour ceux ayant moins de 10 salariés et ayant opté pour le paiement mensuel.

### **Impôts mensualisés**

5<sup>e</sup> prélèvement mensuel.

### **Impôt sur le revenu**

Adhérer à la mensualisation du 2<sup>e</sup> acompte.

### **Taxe sur les conventions d'assurances**

Versement à la recette des impôts de cette taxe au titre des primes émises avec la déclaration n° 2787, des conventions conclues et des sommes émises au mois d'avril 2013. Le paiement doit être obligatoire-



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

ment effectué par virement direct à la banque de France si les montants sont supérieurs à 1 500 €.

## **Taxe sur les salaires**

Date limite de paiement de la taxe sur les salaires versés en avril 2013 (relevé n° 2501).

## **Retenue à la source – Prélèvement libératoire**

Dépôt de la déclaration n° 2753 de retenue à la source relative au mois d'avril.

Dépôt de la déclaration n° 2777 de revenus de capitaux mobiliers, prélèvement libératoire et retenue à la source relative au mois d'avril.

## **Impôt sur les sociétés**

Date limite de paiement du solde de l'IS, de la contribution sociale additionnelle à l'IS et de la contribution exceptionnelle pour les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2013 (relevé de solde n° 2572).

## **• 20 Mai**

### **Jour férié**

Pentecôte.

## **• 31 Mai**

### **TVA – franchise en base**

Date limite de dépôt de la demande d'option pour le paiement de la TVA à partir du mois de mai par les entreprises soumises à la franchise en base.

### **Acompte cotisation foncière des entreprises**

Limite d'adhésion au prélèvement pour le prochain acompte provisionnel.

## **Impôt sur les sociétés**

Date limite de dépôt de la déclaration de résultats n° 2065 et ses annexes, de la déclaration de retenue à la source n° 2754 (entreprises étrangères exploitant un établissement stable en France) pour les entreprises clôturant leur exercice le 28 février 2013 et de la déclaration annuelle CA12E.

## **• Délais variables**

### **Entreprises redevables de la taxe sur le chiffre d'affaires**

Dépôt des déclarations et paiement à la recette des impôts :

→ Régime réel normal et régime réel simplifié : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois d'avril ;

→ Régime des acomptes provisionnels : dépôt de la déclaration CA 3 et paiement de l'acompte afférent aux opérations du mois d'avril, et dépôt, de la déclaration CA 3 et du bulletin 3515, et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de mars.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Déclaration sociale nominative

## Modalités de mise en œuvre en 2013

L'article 35 de la quatrième loi Warsmann de simplification du droit a créé la déclaration sociale nominative (DSN), afin que les employeurs ou leurs experts-comptables n'aient plus qu'à adresser au Groupement d'Intérêt Public (GIP) Modernisation des données sociales, une déclaration établissant pour chacun des salariés ou assimilés, le montant des rémunérations versées au cours du mois précédent, les dates d'arrivée et de départ, de suspension et de reprise du contrat de travail ainsi que la durée du travail.

Dès 2013, la DSN remplace :

- la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) pour les établissements de plus de 50 salariés ;
- la déclaration de radiation d'un salarié pour les contrats groupes complémentaires ou supplémentaires : institutions de prévoyance, assurances, mutuelles.

Puis, elle se substituera progressivement à la quasi-totalité des déclarations sociales des employeurs, à savoir : les attestations de salaires pour l'assurance maladie, maternité et paternité, les attestations employeur destinées à Pôle emploi, et l'enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO). Le décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 (JO du 30 mars) fixe les modalités de mise en œuvre de la déclaration sociale nominative pour les entreprises qui souhaitent appliquer ce dispositif dès l'année 2013, avant sa généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Modalités de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2013

**Contenu de la déclaration - L'employeur qui opte pour la DSN doit y souscrire mensuellement, pour chaque établissement et pour chacun de ses salariés.**

La déclaration est composée de données relatives à l'identification de l'employeur et du salarié, aux caractéristiques de l'emploi exercé et à la rémunération versée au cours du mois précédent.

Elle comporte aussi le détail des événements qui se sont déroulés au cours de la période concernée, tels que :

- le début et la fin de l'arrêt de travail pour cause d'AT-MP, de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- la fin du contrat de travail.

**Date d'exigibilité :** la DSN doit être adressée à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève : Urssaf ou CGSS, dans les DOM, MSA. Réalisée par « échange de données informatisées », la déclaration doit être remise au plus tard :

- le 5 du mois civil si l'employeur s'acquitte mensuellement de ses cotisations de sécurité sociale ;
- le 15 du mois civil dans les autres cas.

**IMPORTANT - La déclaration doit être effectuée "même si aucune rémunération n'a été versée au cours du mois concerné", et ce tant que l'employeur n'a pas demandé la radiation de son compte auprès de l'organisme de recouvrement.** Les événements qui figurent dans la DSN doivent être déclarés au plus tard en même temps que cette dernière sauf dans le cadre de la fin d'un contrat de travail ou du début et de la fin de l'arrêt de travail : maladie, maternité, lorsque l'employeur n'est pas subrogé dans les droits du salarié.

Ces événements doivent être déclarés dans un délai qui sera fixé par arrêté dans la limite maximale de cinq jours ouvrés qui suit leur survenance.

**Déclarations ou formalités concernées - les employeurs qui utilisent la DSN sont réputés**



**avoir accompli les déclarations suivantes :**

- l'attestation de salaire pour le versement des IJ maladie, maternité et paternité ;
- l'attestation d'assurance chômage et la déclaration de rupture du contrat de travail ;
- la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) ;
- l'enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO).

**Sanctions** - l'employeur qui ne produit pas la DSN dans les délais prescrits, qui omet des salariés devant y figurer ou qui ne déclare pas avec exactitude les rémunérations s'expose à des pénalités: 7,50 € par salarié manquant ou par inexactitude, dans la limite de 750 € par mois et par déclaration.

### Mesures de simplification relatives aux indemnités journalières

Le décret prévoit également plusieurs mesures relatives à la réglementation des prestations en espèces maladie et maternité. Ces mesures ne seront applicables qu'aux arrêts de travail qui débuteront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013. Ainsi :

- les salariés n'auront plus à justifier de la condition d'activité professionnelle préalable pour pouvoir bénéficier des IJ versées dans le cadre d'un arrêt de travail. En effet, cette obligation sera à la charge de l'employeur ;
- l'attestation de salaires adressée à la caisse afin de déterminer le montant des IJ sera transmise par l'employeur par voie dématérialisée. À défaut seulement, l'attestation papier sera adressée par le salarié à sa caisse ;
- les cas de subrogation de plein droit de l'employeur à l'assuré sont élargis à celui où "le salaire est maintenu en totalité ou en partie sous déduction des indemnités journalières", l'employeur n'opérant pas cette déduction.

### Création du traitement de données nominatives relatif à la DSN

Le décret prévoit également la création d'un traitement des données à caractère personnel relatives à

la DSN, mis en œuvre conjointement par les organismes de recouvrement, les caisses de MSA, la CNAV et le groupement d'intérêt public (GIP) "modernisation des déclarations sociales". Ce traitement, en utilisant les données issues de la gestion de la paie des salariés, se substitue aux diverses déclarations et formalités sociales existantes. Son objet est de permettre de simplifier et faciliter les démarches des entreprises et des salariés, assurer la concordance des informations présentes dans la DSN, prévenir les fraudes et produire des statistiques. Ce traitement comporte des données nominatives relatives aux salariés telles que :

- le nom de famille, le nom d'usage et le ou les prénoms ;
- le sexe ;
- la date et le lieu de naissance ;
- la qualité de ressortissant d'un état membre ou non membre de l'UE ;
- le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou le cas échéant, le numéro identifiant d'attente ;
- l'adresse ;
- le numéro de matricule donné par l'employeur.

Le fichier de traitement des données à caractère personnel comporte également des données relatives à :

- l'identification de l'émetteur ;
- l'identification de l'employeur et de l'établissement du lieu de travail du salarié ;
- la situation professionnelle du salarié et sa rémunération ;
- la série d'événements qui sont survenus durant la période déclarée ;
- l'institution de prévoyance ou la société d'assurance dont relève le salarié.

Les organismes chargés de la mise en œuvre de ce traitement sont également "garants de la conformité" des données qu'il contient car ces données peuvent être transmises à plusieurs organismes notamment : les caisses d'assurance maladie, Pôle



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

emploi, le ministère chargé du travail. L'accès à ces données n'est toutefois possible que pour les agents habilités par les organismes susmentionnés.

La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) est chargée de collecter les données afin de réaliser les traitements nécessaires. Elle conserve ces données pour une durée maximum de cinq ans, "dans des conditions qui permettent d'en assurer la sécurité". Par suite, l'employeur qui opte pour la DSN dès 2013 doit informer ses salariés de l'existence de ce "fichier", ainsi que des conditions pour y accéder, et éventuellement le rectifier.

## **Modification du montant maximal de l'indemnité journalière maternité (IJ)**

Le mode de calcul de l'indemnité journalière maternité (IJ) maximale a été modifié par le décret n° 2013-266 et un arrêté du 28 mars 2013 pour les arrêts de travail qui débuteront le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Le montant maximal de l'indemnité journalière maternité sera désormais unique. **Ainsi, il sera fixé à 80,15 € par jour** au lieu de 81,49 € et de 79,82 € en Alsace-Moselle.

Les taux forfaitaires de cotisations maximales obligatoires utiles au calcul de l'indemnité journalière (IJ) de maternité, diffusés actuellement par la Direction de la sécurité sociale sont désormais établis par un décret et un arrêté du 28 mars 2013, qui les modifient.

## **Montants des IJ maternité au premier semestre 2013**

L'indemnité journalière maternité est calculée sur les trois derniers salaires nets, pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Le salaire journalier de base (SJB) est égal à 1/91,25 de ces salaires, **soit au maximum 101,46 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.**

L'indemnité journalière est égale à 100 % de ce SJB diminué d'un taux forfaitaire de cotisations

salariales et de CSG (fixé par la Direction de la sécurité sociale) de 21,33 % en Alsace-Moselle et de 19,68 % pour les autres départements.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le montant maximum de l'IJ maternité est donc de :

→  $(3 \times 3\,086 \text{ €})/91,25$  - cotisations forfaitaires (21,33 %) = 79,82 € en Alsace-Moselle ;

→  $(3 \times 3\,086 \text{ €})/91,25$  - cotisations forfaitaires (19,68 %) = 81,49 € dans les autres départements.

## **Montants des IJ maternité au second semestre 2013**

L'article R. 331-5 du Code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2013-266 du 28 mars 2013 prévoit que le SJB sera diminué "par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi". Ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du 28 mars 2013 à 21 %.

**Pour les indemnités journalières maternité versées à l'occasion d'un arrêt de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le montant maximum de l'IJ maternité sera de 80,15 € dans la France entière.**



**AGENDA****SOCIAL****JURIDIQUE****FISCALITÉ****EN BREF**

# Aide à l'emploi

## Contrat de génération

Le contrat de génération créé par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences.

Le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat de génération est paru au Journal officiel du 16 mars 2013. Il rend le dispositif opérationnel à compter du 18 mars 2013. Il définit le contenu et la procédure de contrôle des accords et plans d'action ainsi que la procédure relative aux pénalités. Il précise également les modalités d'attribution, de versement et d'interruption de l'aide financière accordée aux entreprises de moins de 300 salariés.

### Le contenu du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable doit être réalisé préalablement à la négociation des accords d'entreprise, de groupe ou de branche ou à l'élaboration des plans d'action relatifs au contrat de génération.

Il doit comporter des éléments relatifs à la pyramide des âges et aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles. Il doit également faire état des prévisions de départs à la retraite et des perspectives de recrutement. Il doit enfin contenir des éléments portant sur les compétences clés de l'entreprise, les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité. Son élaboration doit se baser sur un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent. Il identifie, notamment, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

### Le contenu des accords et plans d'action

Les accords collectifs et plans d'action doivent en premier lieu fixer les tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les engagements souscrits par l'employeur. Ils doivent ensuite fixer les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, tels que les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée, les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise...

L'accord et le plan d'action doivent également comprendre des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés : objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi, mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité. Ils comportent également des actions dans au moins deux de ces cinq domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Les accords et les plans doivent définir des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. La transmission des compétences peut aussi être réalisée en direction des salariés âgés. La transmission des compétences peut notamment se faire grâce à la mise en place de binômes d'échange de compétences entre salariés expérimentés et jeunes et à travers l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.



## Le dépôt et le contrôle des accords et plans d'action

L'entreprise ou le groupe sont tenus de déposer l'accord ou le plan d'action, accompagné du diagnostic préalable, dans les conditions applicables aux accords d'entreprise. Pour les plans d'action, une copie du procès-verbal de désaccord et une copie de l'avis des représentants du personnel doivent également être déposées.

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) assure le contrôle de conformité de l'accord ou du plan d'action, dans un délai de trois semaines, à compter de la date de dépôt, pour un accord et de six semaines pour un plan d'action. À défaut de réponse dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme pour l'application de la pénalité, mais non conforme pour l'application de l'aide de l'État.

### La pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action

**Lorsque les entreprises d'au moins 300 salariés n'ont pas élaboré d'accord ou de plan d'action, ou s'ils ne sont pas conformes, la DIRECCTE met en demeure l'employeur de régulariser leur situation dans un délai compris entre un et quatre mois, qu'il fixe en fonction de l'ampleur des régularisations à apporter.** Ce délai court à compter de la réception de la mise en demeure. **L'employeur ne pouvant pas régulariser sa situation doit justifier des motifs de sa défaillance et peut être entendu.** À l'issue du délai imparti, la DIRECCTE décide du taux de la pénalité. Le montant de celle-ci est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi les deux suivants :

- 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en conformité
- ou 10 % du montant de la réduction Fillon.

Pour déterminer le taux, la DIRECCTE tient compte des efforts réalisés par l'entreprise pour

établir un accord ou un plan d'action, et notamment de la réalisation du diagnostic préalable, de l'ouverture de négociations, ainsi que de sa situation économique et financière.

La DIRECCTE notifie sa décision de sanction et le taux retenu, par lettre recommandée avec avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration du délai prévu par la mise en demeure. **La pénalité, calculée par l'employeur et versée à l'Urssaf, est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan d'action conforme et jusqu'à ce qu'elle ait conclu un tel accord ou établi un tel plan.**

### La pénalité pour défaut de document d'évaluation

Les entreprises d'au moins 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action doivent transmettre chaque année à la DIRECCTE un document d'évaluation sur leur mise en œuvre.

Ce document doit comporter au minimum l'actualisation des données mentionnées par le diagnostic et des informations sur le suivi des indicateurs et des actions mis en place en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des seniors et de la transmission des compétences. Le contenu du document sera précisé prochainement par arrêté.

L'employeur qui ne transmet pas le document d'évaluation, après avoir été mis en demeure par la DIRECCTE de régulariser sa situation sous un mois, encourt une pénalité de 1 500 € par mois entier de retard.

### Le montant et modalités d'attribution de l'aide de l'État

Les entreprises de moins de 300 salariés ayant conclu un contrat de génération peuvent bénéficier sous certaines conditions d'une aide financière de l'État. Le montant de l'aide est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du senior. Il est proratisé :

- en fonction de la durée du travail du jeune ou du senior lorsque cette durée est inférieure au



temps plein ;

→ en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du senior en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

### **IMPORTANT - Les conditions d'attribution de l'aide**

Le jeune et le salarié âgé doivent être en poste dans l'entreprise lorsque l'entreprise envoie sa demande d'aide à Pôle emploi services :

→ l'employeur ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou à un licenciement pour inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche ;

→ l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage ;

→ l'aide "contrat de génération" ne peut être attribuée si pour l'embauche du jeune il bénéficie d'une autre aide à l'embauche à l'exception du dispositif relatif au contrat de professionnalisation.

**L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans au maximum à compter du premier jour d'exécution du contrat à durée indéterminée (CDI) du jeune.**

### **Les formalités à accomplir**

**La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du CDI du jeune recruté.** L'aide est ensuite versée tous les trimestres et l'employeur doit, au terme de chaque trimestre, transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant son calcul et son versement. À défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation pen-

dant deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'employeur doit adresser, dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide contrat génération à Pôle emploi.

**Si l'embauche a eu lieu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars 2013 dans une entreprise de moins de 50 salariés, la demande peut être envoyée jusqu'au 16 juin 2013. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, la demande d'aide ne doit être envoyée qu'à partir de la réception de la décision de conformité portant sur l'accord ou le plan d'action rendue par la DIRECCTE ou en cas d'accord de branche étendu, à compter de la transmission du diagnostic de l'entreprise à la DIRECCTE.**

Ensuite, chaque trimestre, l'employeur est tenu de transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné (par exemple, en avril pour la période janvier-mars). À défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné.

### **Les cas d'interruption de l'aide**

L'aide est suspendue, dans sa totalité, en cas de rupture du CDI du jeune ou si sa durée de travail passe à un temps partiel de moins de 80 %.

Elle est également interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail du senior dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du CDI du jeune, quel que soit le motif de rupture. Cependant, si la rupture consiste en un départ en retraite, un licenciement pour faute grave ou lourde, une inaptitude physique, ou un décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois de la rupture par un autre senior.

L'aide est également interrompue, dans sa totalité, suite à la rupture du contrat de travail du senior au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle intervenant.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Déclaration des revenus et annexes

Réception de votre déclaration papier	de fin avril à début mai 2013
Ouverture du service de déclaration par internet sur <a href="http://impots.gouv.fr">impots.gouv.fr</a>	à partir du vendredi 19 avril 2013
Date limite de dépôt de la déclaration papier	lundi 27 mai 2013 à minuit
Dates limites de dépôt de la déclaration par internet Si vous choisissez internet, vous bénéficiez d'un délai supplémentaire en fonction du numéro du département dans lequel vous habitez	lundi 3 juin 2013 pour les départements numérotés de <b>01 à 19</b> vendredi 7 juin 2013 pour les départements numérotés de <b>20 à 49</b> mardi 11 juin 2013 pour les départements numérotés de <b>50 à 974</b>

## Imposition à l'IR

L'article 3 de la loi de finances pour 2013 instaure une tranche d'imposition supplémentaire au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Son taux est fixé à 45 % pour la fraction de revenus supérieure à 150 000 € par part de quotient familial. Cette disposition s'applique à compter de l'imposition des revenus de l'année 2012.

Les tranches d'imposition et les taux sont les suivants pour 2012 :

Fraction de revenu imposable par part	Taux (en pourcentage)
N'excédant pas 5 963 €	0
Comprise entre 5 963 € et 11 896 €	5,5
Comprise entre 11 896 € et 26 420 €	14
Comprise entre 26 420 € et 70 830 €	30
Comprise entre 70 830 € et 150 000 €	41
Supérieure à 150 000 €	45

## IS et charges financières

Les charges financières des entreprises comprennent principalement les intérêts alloués aux capitaux investis dans l'entreprise.

Ces capitaux peuvent représenter :

→ soit des sommes appartenant à l'entreprise

elle-même : capital engagé par l'exploitant individuel ou capital des sociétés ;

→ soit des emprunts ou dettes contractés auprès de tiers ou, lorsqu'il s'agit de sociétés, des sommes mises ou laissées à la disposition de l'entreprise



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

par les associés en plus de leur apport en capital : prêts, comptes courants, dépôts, etc.

Sous les conditions générales de déductibilité, il y a lieu de comprendre parmi les charges financières :

- les intérêts bancaires ;
- les escomptes accordés aux clients ;
- les frais de banque et de recouvrement ;
- les intérêts payés à raison du crédit accordé par les fournisseurs...

Toutefois, certaines dispositions sont spécifiques à la déductibilité des charges financières des **sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés**.

### RAPPEL

→ En application du 3° du 1 de l'article 39 CGI sont déductibles **les intérêts servis aux associés** à raison des sommes qu'ils laissent ou mettent à la disposition de la société, en sus de leur part du capital, quelle que soit la forme de la société, dans la limite de ceux calculés à un taux égal à la moyenne annuel des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit pour des prêts à taux variables aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans.

→ Les intérêts versés à des **entreprises liées** sont déductibles dans la limite de ceux calculés d'après le taux prévu au 3° du 1 de l'article 39 CGI ci-dessus ou s'ils sont supérieurs, d'après le taux que l'entreprise pourrait obtenir d'une banque indépendante.

→ Les dispositions du II de l'article 212 CGI limitent la déduction des intérêts versés à des entreprises liées, lorsque **l'entreprise versante** est considérée comme **sous-capitalisée** au regard de trois ratios (ratio d'endettement, ratio de couverture d'intérêts et ratio d'intérêts servis par des entreprises liées). Lorsque les intérêts de l'entreprise excèdent simultanément ces trois ratios, la fraction d'intérêts excédant le plus élevé de ces ratios n'est pas admise en déduction (si la fraction est supérieure à 150 000 €).

La fraction non admise en déduction est toutefois reportable sur les exercices suivants sous déduction d'une décote annuelle de 5 %.

→ En outre, les dispositions du IX de l'article 209 CGI limitent la déductibilité des charges financières liées à **l'acquisition de certains titres de participation**.

Dans ce cas, les charges financières brutes afférentes à l'acquisition de titres de participation exposées par une entreprise ne sont pas déductibles lorsque la société détentrice des titres ne peut démontrer que le pouvoir de gestion sur ces titres et sur la société détenue, est exercé par elle-même, par sa société mère (ou par une société la contrôlant directement ou indirectement) ou par une société sœur établie en France.

Le CGI fixe l'ordre successif d'application de ces différents dispositifs de limitation de déduction des charges financières.

### NOUVEAU

La loi de finances pour 2013 du 29 décembre 2012 instaure un **plafonnement des charges financières nettes** des sociétés non membres d'un groupe fiscal dès lors qu'elles sont supérieures à 3 M€. L'article 212 bis CGI qui découle de cette loi instaure un plafond général de déductibilité applicable aux charges financières nettes des **entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés** non membres d'un groupe fiscal.

D'une manière générale, le montant des charges financières nettes s'entend :

- du total des charges financières venant rémunérer des sommes laissées ou mises à disposition de l'entreprise ;
- diminué du total des produits financiers venant rémunérer des sommes laissées ou mises à disposition par l'entreprise.

Les charges financières nettes concernées sont réintégrées pour une fraction égale à **15 %** de leur montant. Pour les exercices ouverts à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2014**, le taux de la réintégration est porté à **25 %**.

Le dispositif ne s'applique pas lorsque le montant des charges financières nettes est inférieur à 3000 000 €. Le montant de 3 000 000 € constitue une franchise et non un abattement, de sorte que le franchissement de ce seuil entraîne la réintégration d'une quote-part des charges financières nettes dès le premier euro. Le caractère non déductible de la quote-part des charges financières nettes est sans incidence sur la qualification juridique de ladite somme du point de vue de l'entreprise qui l'a



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

perçue, ainsi que du point de vue de l'entreprise qui l'a versée, et en particulier, n'a pas pour consé-

quence de la qualifier de revenus distribués.

(pour plus de détails voir BOI-IS-BASE-35 et s.)

## SCI - Option pour l'IS

Les sociétés qui désirent opter pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés doivent notifier cette option au service du lieu de leur principal établissement. Il en est délivré récépissé.

L'option doit être faite au plus tard avant la fin du troisième mois de l'exercice au titre duquel elles souhaitent être assujetties. La notification doit être signée dans les conditions prévues par les statuts ou, à défaut, par tous les associés ou participants.

Autrement dit, l'exigence de la signature de tous les associés ou participants de la société ne sera requise que dans l'hypothèse où les statuts ne prévoient aucune modalité particulière d'exercice de l'option. Le Conseil d'Etat a jugé que "pour exercer valablement leur option pour l'imposition selon le régime propre aux sociétés de capitaux, les sociétés de personnes doivent soit notifier cette option au service des impôts du lieu de leur principal établissement, soit cocher la case prévue à cet effet sur le formulaire remis au centre de formalité des entreprises dont elles dépendent à l'occasion de la déclaration de leur création ou de leur modification, manifestant ainsi sans ambiguïté l'exercice de leur option ; que les dispositions de ces articles n'ont en revanche ni pour objet ni pour effet de dispenser les sociétés

civiles immobilières, qui se sont bornées à opter dans leurs statuts pour le régime fiscal des sociétés de capitaux et ont envoyé cet acte au centre de formalités des entreprises sans cocher la case prévue à cet effet dans le formulaire, de notifier cette option selon l'une des modalités décrites ci-dessus".

Le Conseil d'État a ainsi précisé les conditions de validité de l'option pour l'impôt sur les sociétés exercée par une société civile lorsqu'elle est formulée uniquement dans la déclaration d'existence adressée au centre de formalités des entreprises, en tenant compte notamment de l'objectif poursuivi par le législateur avec la création d'un guichet unique. En effet, le contribuable peut effectuer la déclaration d'option, soit auprès du service des impôts compétent, soit auprès du centre de formalités des entreprises. Toutefois, pour exercer valablement leur option auprès du centre de formalités des entreprises, les sociétés de personnes doivent avoir manifesté l'exercice de cette option sans aucune ambiguïté. Afin de traduire explicitement cette volonté, elles doivent, à cet effet, cocher la case prévue pour l'exercice de cette option sur le formulaire d'immatriculation remis à ce centre. Elles ne peuvent se borner à mentionner leur volonté d'option dans les statuts de la société.

## Investissements réalisés dans le secteur de la location meublée non professionnelle

La loi de finances pour 2013 proroge jusqu'au 31 décembre 2016 la période d'application de la réduction d'impôt sur le revenu en faveur des investissements immobiliers réalisés dans le secteur de la location meublée non professionnelle, dite "LMNP" ou "Censi-Bouvard".

Le taux de la réduction d'impôt reste fixé, comme pour les investissements réalisés en 2012, à 11 % pour les investissements réalisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. A compter de l'imposition des revenus de l'année 2012, l'engagement de location est intégré dans la déclaration d'ensemble des revenus n° 2042, accessible en ligne sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr)



## Actualité du droit des entreprises en difficulté

### **La déclaration des créances dues par une entreprise en difficulté : un parcours du combattant**

Le contexte actuel de crise accentue le nombre des défaillances d'entreprises et par là les impayés. Lorsqu'une entreprise est soumise à une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires, tous ses créanciers (privilegiés ou ordinaires) sont, en principe, assujettis à l'obligation de déclarer leurs créances à l'exception des salariés, et ce afin de pouvoir prétendre au règlement des sommes qui leur sont dues. Cette obligation de déclaration n'existe pas dans le cadre des procédures préventives auxquelles peut prétendre une entreprise telles que la conciliation ou le mandat ad hoc. En effet, dans ces dernières procédures les créanciers qui peuvent être sollicités pour accorder des délais ou des remises le sont directement par le conciliateur ou le mandataire ad hoc désigné, sans que soit instituée une procédure de déclaration des créances.

**Les créances concernées** - Le jugement d'ouverture d'une procédure collective emporte interdiction pour l'entreprise concernée de régler l'ensemble des créances nées antérieurement à ce jugement. Le passif étant "gelé", ces créances sont soumises à déclaration (à l'exception des créances alimentaires, de la prestation compensatoire, des créances salariales ou de certaines créances qui font l'objet d'un traitement particulier).

Le créancier doit donc procéder à la déclaration de ce qui lui est dû même si la créance n'est pas encore établie par un titre ou si son montant n'est pas encore définitivement fixé. Dans ce dernier cas, la déclaration se fait sur la base d'une évaluation. La généralité de la déclaration est telle qu'elle concerne aussi bien les créances privilégiées que

les créances ordinaires quel que soit leur montant ou leur nature commerciale ou civile. Dans le cas particulier du débiteur entrepreneur individuel en responsabilité limitée (EIRL), seules les créances concernant son activité professionnelle doivent être déclarées.

**Les démarches à accomplir** - Chaque créancier doit communiquer la liste de ses créances au mandataire judiciaire désigné : soit au "représentant des créanciers" (dans le cas de la sauvegarde ou du redressement judiciaire), soit au "liquidateur" (dans le cas de la liquidation judiciaire). Le document transmis au mandataire judiciaire indique notamment : le montant de la créance due au jour du jugement d'ouverture avec indication des sommes échues et à échoir et leur date d'échéance, la nature de la garantie dont la créance est éventuellement assortie, et si une contestation judiciaire est en cours la mention de la juridiction saisie... À cette déclaration doivent être joints, sous bordereau, les documents justificatifs de l'existence et de la certitude de la créance (facture, contrat, lettre de change...). La déclaration des créances peut être faite par le créancier ou par tout mandataire muni d'un pouvoir légal (dirigeant de société) ou spécial (salarié ou tiers), à l'exception de l'avocat représentant le créancier qui est dispensé d'un pouvoir spécial. L'absence de pouvoir entraînant la nullité de la déclaration.

Aucune forme particulière n'est exigée : ainsi la déclaration qui est nécessairement effectuée par écrit peut-elle être transmise par simple lettre, par télécopie ou par internet... Toutefois, la forme recommandée AR est particulièrement conseillée puisque, en cas de contestation, c'est au créancier qu'il incombera d'administrer la preuve qu'il a accompli sa déclaration dans les délais requis. Rappelons que le simple fait que le créancier ait été sollicité par une lettre du mandataire judiciaire



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

pour l'inviter à déclarer ou pour savoir s'il envisage d'octroyer des délais de paiement ne vaut pas déclaration. Cette dernière implique, en toute hypothèse, une démarche positive de la part du créancier. Certes, il pèse l'obligation sur le mandataire judiciaire d'informer tout "créancier connu", mais cette obligation a un caractère facultatif. De sorte que le créancier ne peut ni mettre en cause la responsabilité du mandataire judiciaire qui ne l'a pas averti, ni exciper de ce défaut d'avertissement personnel pour se dédouaner d'un retard ou d'une omission de déclaration.

**Délais** - La déclaration doit intervenir, en principe, dans les 2 mois suivant la publication du jugement d'ouverture au BODACC (Bulletin Officiel des Annonces Civiles et Commerciales). Le délai est augmenté de 2 mois pour les créanciers domiciliés hors de France métropolitaine et dans certains cas particuliers (par exemple, le cocontractant d'un contrat soumis à l'option de l'administrateur en vue de sa continuation après l'ouverture de la procédure collective bénéficie d'un délai supplémentaire d'un mois à compter de la date de résiliation de plein droit ou de la notification de la date de la décision prononçant la résiliation. La solution est identique pour les créanciers d'indemnités et de pénalités). Excepté ces cas particuliers, tous les créanciers sont donc "censés" lire ou avoir connaissance du BODACC (notamment, accessible sur internet). S'agissant des créanciers bénéficiant de sûretés inscrites (gage, hypothèque, etc.) ou d'un contrat ayant fait l'objet de publicité (contrat de crédit-bail par exemple), le délai de déclaration de 2 mois commence à courir à partir de l'avis qui leur est adressé par le mandataire, car ces créanciers sont traités plus favorablement que les autres dans la mesure où le mandataire a l'obligation de les informer d'avoir à déclarer leur créance par lettre recommandée AR. La déclaration effectuée dans les délais peut faire l'objet d'une déclaration complémentaire ou être modifiée, mais dans ce cas cette décision doit intervenir dans les délais légaux impartis de 2 mois ou plus dans les cas particuliers

prévus par la loi. De manière analogue, il peut être apporté justification de l'existence de la créance par des pièces complémentaires jusqu'à ce que le juge statue. C'est-à-dire, même, en appel lorsqu'il y a contestation sur le sort de la créance produite.

Le créancier qui n'a pas fait sa déclaration dans ces délais ne peut plus faire valoir ses droits pour obtenir un paiement dans le cadre de la procédure. Il est frappé de forclusion, en d'autres termes sa créance n'est pas éteinte mais il ne pourra pas participer aux "distributions" liée à la procédure collective. Il peut, cependant, demander au tribunal à être "relevé de la forclusion" s'il justifie que le "retard n'est pas dû à son fait" ou est imputable au débiteur. La démonstration de cette impossibilité est toujours aléatoire car la jurisprudence est très exigeante sur l'examen d'un tel manquement (ainsi il peut, par exemple, faire état d'une hospitalisation mais ne pourra invoquer le fait qu'il a simplement ignoré l'existence de la procédure collective de son débiteur). S'il est forclos, Il doit alors adresser une requête au juge-commissaire dans des délais brefs puisque l'action en relevé de forclusion ne peut être exercée que dans le délai de 6 mois. Ce délai court à compter de la publication du jugement d'ouverture au BODACC.

**Procédure de vérification des créances** - À la suite de la déclaration, le représentant des créanciers ou le liquidateur dresse l'état du passif en relation avec le débiteur et établit ses propositions d'admission ou de rejet des créances déclarées. Les contestations éventuelles sont tranchées par le juge-commissaire et dans ce cas, le créancier est "invité" à un débat préalable contradictoire pour faire valoir ses droits. Ce débat est enfermé dans des délais stricts de réponse (il doit répondre dans les 30 jours à la demande du mandataire judiciaire) faute de quoi, le créancier est considéré comme "exclu du débat" et sa créance est donc rejetée. En ce qui concerne, les créances qui faisaient l'objet d'un contentieux au moment de l'ouverture de la procédure collective, il convient d'attendre la déci-





**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

sion du juge saisi pour les admettre ou les rejeter. La décision sera portée ultérieurement sur l'état des créances définitif.

À la suite de la vérification des créances et des décisions prises sur leur sort, l'état des créances arrêté par le juge-commissaire est déposé au greffe du tribunal et peut faire l'objet de recours sous des conditions très strictes. Selon l'issue de la procédure collective, les créances déclarées vérifiées et admises feront l'objet d'un règlement conformément au plan de sauvegarde ou de redressement arrêté par le tribunal ou dans le cadre de la distribution du prix des actifs en cas de liquidation. Etant, hélas, rappelé, que statistiquement l'issue fatale de la liquidation donne peu de chances au créancier d'être payé. En outre, la clôture de la procédure de liquidation entraîne l'extinction définitive des créances impayées sauf exceptions liées à des cas de fraude au droit des créanciers.

### **La remise en cause de la libération du solde du capital social dans une SARL en cas de liquidation judiciaire**

Lors de la constitution d'une SARL ou d'une EURL, les statuts peuvent prévoir que le capital social souscrit sera versé dans son intégralité ou opter pour une libération progressive. Dans ce cas, 1/5<sup>e</sup> du capital doit être versé à la création de la société et le reste dans les 5 ans à compter de l'immatriculation au RCS. Un récent arrêt de la Cour d'appel de Paris témoigne de l'obligation de prendre certaines précautions dans le cas d'une libération progressive. Dans l'affaire jugée, le capital d'une EURL était fixé à 5 000 € et l'associé unique avait libéré, conformément aux sta-

tuts, la somme de 1000 € à la constitution de la société. Par la suite, l'associé avait libéré le capital de 4000 € dans le délai légal par incorporation d'un apport en compte-courant d'associé qu'il avait consenti à la société. Cette libération avait l'objet d'une résolution approuvée et portée dans le registre des délibérations. L'EURL étant mise en liquidation judiciaire, le liquidateur assigna la société aux fins de libération de la part de capital social de 4000 €. En justice, l'associé unique fit valoir qu'il s'était acquitté de cette obligation ainsi que le précisait la résolution "votée". Argument qui ne fut ni retenu en première instance, ni en appel, le juge estimant que la délibération de l'assemblée est sans effet sur la nature du compte-courant d'associé qui constitue un prêt consenti par un associé et que la société aurait dû procéder à un appel de fonds de la gérance portant sur la part non libérée du capital social. Faute d'avoir respecté cette procédure, l'associé ne rapportait pas la preuve qui lui incombe du paiement de la somme réclamée par le liquidateur (*C. A. Paris, ch. 5-8, 85 février 2013, n° 12/05846*).

Deux enseignements doivent être tirés de cette jurisprudence :

- La libération du capital social dans toutes les sociétés ne peut résulter d'une simple incorporation du compte-courant d'associé dans le capital social, elle doit reposer sur la procédure préalable d'appel des fonds même si cette dernière aboutit au même résultat et repose sur une mise à disposition du solde positif du compte-courant ;
- La simplicité de l'EURL en raison de la présence d'un "associé unique" et l'adaptation des règles à ce contexte particulier ne doit pas faire oublier que cette structure est une société qui en tant que telle est soumise au droit commun des sociétés.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Illicéité du contrôle de l'activité des salariés au moyen de “keyloggers”

Dans un communiqué du 20 mars 2013, la CNIL précise que les dispositifs “keyloggers” ne peuvent pas être utilisés dans un contexte professionnel, pour contrôler l'activité des salariés, à l'exception d'impératifs forts de sécurité et d'une information spécifique des personnes concernées quant à l'utilisation de ces outils.

Ces logiciels, qui permettent d'enregistrer, à son insu, toutes les frappes d'un salarié sur son clavier et d'alerter la personne ayant installé le dispositif, conduisent leurs utilisateurs à pouvoir exercer une surveillance constante et permanente sur l'activité professionnelle des salariés concernés, mais aussi sur leur activité personnelle résiduelle effectuée à partir du poste informatique, les données enregistrées pouvant concerner aussi bien les courriels émis ou reçus, les conversations de messageries instantanées ou des informations personnelles sensibles : numéro de carte bancaire, mots de passe. **La mise en place d'un tel dispositif à l'insu des salariés porte ainsi une atteinte excessive à leur vie privée et est, dès lors, illicite au regard de la loi Informatique et libertés.**

## Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) : précisions sur les conditions d'application

Dans un communiqué du 21 mars 2013, la Direction de la sécurité sociale (DSS) apporte des précisions sur les conditions d'application de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0,3 % assise sur les avantages de retraite et d'invalidité ainsi que les allocations de préretraite servis à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, à la charge des bénéficiaires de ces avantages, instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Les avantages et allocations entrant dans l'assiette de la CASA sont détaillés. La DSS précise également que la CASA sera prélevée, en pratique, sur les prestations servies à compter de celles qui ont fait l'objet de la revalorisation annuelle pour 2013.

Ajoutons que la CASA n'est pas déductible du montant imposable pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

## Taxe sur les salaires et de la régularisation annuelle : détermination du montant de la majoration mensuelle

Le barème de la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 comporte une nouvelle tranche, taxée à 20 %, pour les rémunérations annuelles supérieures à 150 000 €.

**Afin de prendre en compte la création de cette nouvelle tranche, le décret n° 2013-265, 28 mars 2013 modifie les modalités de détermination de la majoration mensuelle ou trimestrielle applicable à chaque seuil de revenus ainsi que les modalités de la régularisation annuelle.** Ainsi, le taux normal de taxe sur les salaires reste de 4,25 %. Ce taux est porté à 8,50 % (soit une majoration de 4,25 %) sur la fraction des rémunérations individuelles annuelles comprises entre 7 604 € et 15 185 € ; à 13,60 % (soit une majoration de 9,35 %) pour la part comprise entre 15 185 € et 150 000 € ; et à 20 % (soit une majoration de 15,75 %) sur la part des rémunérations excédant 150 000 €.

## Travailleurs indépendants : cotisations sociales sur dividendes

L'assujettissement à cotisations sociales des dividendes initialement prévu pour les dirigeants de sociétés d'exercice libéral a été étendu, par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, aux travailleurs indépendants exerçant dans toutes les sociétés assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Sont désormais inclus dans l'assiette des cotisations la fraction des revenus distribués et des intérêts payés perçus par le travailleur indépendant, son conjoint ou partenaire pacsé et ses enfants mineurs non émancipés qui excède 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en comptes courants détenus en toute propriété ou en usufruit par ces mêmes personnes. **La lettre-circulaire ACOSS 2013-19 du 28 mars 2013 précise que le montant des revenus distribués doit bien être pris en compte pour le calcul des cotisations sociales avant application de l'abattement de 40 % prévu en matière fiscale.**

**AGENDA****SOCIAL****JURIDIQUE****FISCALITÉ****EN BREF**

## AGIRC : garantie minimales de points

La garantie minimale de points (GMP) permet de garantir l'acquisition de points de retraite complémentaire (120 points précisément), sur une année, pour les salariés cadres et assimilés dont le revenu ne dépasse pas un certain seuil de salaire.

Ce salaire "charnière", de même que la cotisation GMP, sont revus à la hausse chaque année.

**La circulaire AGIRC-ARRCO n° 2013-6-DT datée du 2 avril 2013 précise les montants définitifs de la cotisation GMP pour 2013.**

**Comme prévoyait l'accord national interprofessionnel du 13 mars écoulé, la cotisation GMP est fixée en 2013 à 795,12 €, soit une cotisation de 66,23 € par mois répartie de la façon suivante : 41,13 € à la charge de l'employeur et 25,13 € à la charge du salarié cadre et assimilé.**

**Cette nouvelle valeur de la GMP s'applique rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.**

Le salaire charnière annuel 2013, s'établit à 40.948,70 €, soit 3.412,39 € par mois.

Il y a lieu de procéder aux régularisations de cotisations GMP pour les cadres concernés.

## Proposition de loi pour permettre de débloquer l'épargne salariale

**Une proposition de loi a été déposée, le 9 avril 2013, à l'Assemblée nationale pour permettre le déblocage anticipé de la participation.**

Pour redonner du pouvoir d'achat immédiat aux ménages, les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise investis en compte courant bloqué ou sur un plan d'épargne salariale, ainsi que l'intéressement lorsqu'il est placé sur ce type de plan, seraient négociables ou exigibles avant l'expiration de la période de blocage qui est de cinq ans sur demande du bénéficiaire. Toutefois, ni les sommes affectées après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ni celles placées dans un Perco ou dans des fonds solidaires ne pourraient être débloquées.

**"Pour ne pas fragiliser la trésorerie des entreprises", le déblocage de la participation gérée en compte courant bloqué, ou de la participation et de l'intéressement investis en titres de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, serait subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise, selon les cas.**

Par ailleurs, les sommes débloquées ne le seraient que dans la limite de 20 000 € nets de prélèvement sociaux, par bénéficiaire. Elles bénéficieraient d'une exonération d'impôt sur le revenu et échapperaient aux cotisations sociales. Selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, les intérêts seraient soumis à la CSG et à la CRDS.

## Taxe locale sur la publicité extérieure

Les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) peuvent décider l'application d'une taxe locale sur la publicité extérieure.

Celle-ci est assise sur les superficies des dispositifs publicitaires, des enseignes et des pré-enseignes. Les enseignes d'au plus 7 m<sup>2</sup> étant cependant exonérées.

Les tarifs annuels de la taxe sont compris entre 15 € et 180 € par mètre carré selon la nature du support utilisé, sa taille et le nombre d'habitants de la commune ou de l'EPCI concerné.

La taxe est payable sur la base d'une déclaration annuelle faite à la commune ou à l'EPCI, à déposer soit avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année pour les dispositifs publicitaires existant au 1<sup>er</sup> janvier, soit dans les 2 mois à compter de leur installation ou de leur suppression.

**Le décret n° 2013-206 du 11 mars 2013, JO du 13, vient seulement de préciser ses modalités de liquidation et de recouvrement de cette taxe qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Ce décret précise que le défaut ou simplement le retard de déclaration de la taxe entraîne l'application d'une amende de 750 € pour les personnes physiques et de 3 750 € pour les sociétés. La même sanction s'applique en cas de déclaration inexacte ou incomplète. Cette amende s'applique distinctement pour chaque support concerné par l'infraction. Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013.**

Nature des cotisations	Répartition		Total	Assiette ou plafond (par mois)
	Employeur	Salarié		
<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>				
Assurance maladie invalidité décès	12,80 %	0,75 % <sup>(1)</sup>	13,55 %	saire total
Assurance vieillesse				
- salaire total	1,60 %	0,10 %	1,70 %	saire total
- salaire plafonné	8,40 %	6,75 %	15,15 %	saire total jusqu'à 3 086 €
Allocations familiales	5,40 %	—	5,40 %	saire total
Accidents du travail	variable	—	variable	saire total
F.N.A.L.				
Entreprises de 20 salariés et plus	0,50 %	—	0,50 %	saire total
Entreprises de moins de 20 salariés	0,10 %	—	0,10 %	saire total jusqu'à 3 086 €
Contribution de solidarité pour l'autonomie	0,30 %	—	0,30 %	saire total
Versement de transport <sup>(2)</sup>	variable	—	variable	saire total
CSG	—	7,50 %	7,50 %	98,25 % du saire total
(dont CSG déductible)	—	(5,10 %)	(5,10 %)	
CRDS	—	0,50 %	0,50 %	98,25 % du saire total
<b>FORFAIT SOCIAL</b>				
Entreprises de plus de 9 salariés uniquement	8,00 %	—	8,00 %	sur contributions patronales de prévoyances
	20,00 %	—	20,00 %	sur épargne salariale et retraite supplémentaire
<b>CHÔMAGE (cotisations recouvrées par l'URSSAF)</b>				
Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	6,40 %	jusqu'à 12 344 €
AGS	0,30 %	—	0,30 %	jusqu'à 12 344 €
<b>TAXE SUR LES SALAIRES</b>				
(employeur non assujéti à la TVA) <sup>(3)</sup>	4,25 %	—	4,25 %	Tranche annuelle de 0 à 7 604 €
	8,50 %	—	8,50 %	Tranche annuelle de 7 604 à 15 185 €
	13,60 %	—	13,60 %	Tranche annuelle au-delà de 15 185 €
<b>PARTICIPATION EFFORT CONSTRUCTION</b>				
(20 salariés et plus)	0,45 %	—	0,45 %	saire total
	2,00 %	—	2,00 %	si investissements inférieur
<b>TAXE D'APPRENTISSAGE</b>				
Toutes Entreprises	0,50 %	—	0,50 %	à la limite de 0,45 %
Entreprises de 250 salariés et plus	0,60 %	—	0,60 %	saire total
<b>CONTRIBUTION ADDITIONNELLE AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE</b>				
	0,18 %	—	0,18 %	saire total
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>				
Entreprises de moins 10 salariés	0,55 %	—	0,55 %	saire total
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	1,05 %	—	1,05 %	saire total
Entreprises de 20 salariés et plus	1,60 %	—	1,60 %	saire total
Entreprises avec CDD	1,00 %	—	1,00 %	saire CDD
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (taux minimum)</b>				
<i>Salariés non-cadres</i>				
ARRCO	4,50 %	3,00 %	7,50 %	saire total jusqu'à 3 086 €
	12,00 %	8,00 %	20,00 %	entre 3 086 € et 9 258 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	entre 0 et 3 086 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	entre 3 086 € et 9 258 €
<i>Salariés cadres</i>				
ARRCO	4,50 %	3,00 %	7,50 %	jusqu'à 3 086 €
Assurance décès obligatoire	1,50 %	—	1,50 %	jusqu'à 3 086 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	entre 0 et 3 086 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	entre 3 086 € et 12 344 €
AGIRC	12,60 %	7,70 %	20,30 %	entre 3 086 € et 12 344 €
APEC	0,036 %	0,024 %	0,06 %	entre 3 086 € et 12 344 €
AGIRC cadres supérieurs	répartition libre	répartition libre	20,00 %	entre 12 344 € et 24 688 €
Contribution exceptionnelle temporaire	0,22 %	0,13 %	0,35 %	jusqu'à 24 688 €

(1) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,60 %.

(2) Entreprises de plus de 9 salariés travaillant effectivement dans la région parisienne et dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

(3) Le montant de l'abatement annuel dont bénéficient les associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 qui emploient moins de trente salariés s'établit à 6 002 €.