

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



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

JUIN 2014

N° 578



AGENDA

Pages 3 et 4



SOCIAL

La loi formation, emploi et démocratie sociale
Les principales dispositions du volet sur la démocratie sociale

Pages 5 à 7

La loi formation, emploi et démocratie sociale
Les principales dispositions sur l'emploi

Pages 7 et 8

Indemnisation du chômage - Nouvelles règles en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014

Pages 9 et 10



JURIDIQUE

La loi consommation
Les nouvelles mesures de protection en faveur des consommateurs

Pages 11 et 12



FISCALITÉ

Octroi aux départements d'une faculté temporaire
de relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux

Page 13

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Pages 13 à 15

Simplification des obligations déclaratives

Pages 15 et 16

Pénalités - Nouvelle sanction pour manquements graves

Page 16

BIC - Réforme du crédit d'impôt apprentissage

Page 17



EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 578 juin 2014. Editions juridiques SERVIMATIQUE

Administration : Michel KIEFER - **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 : juin 2014

© 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.

• 2 juin

Entreprises dont l'exercice est clos le 28 février 2014

Date limite de dépôt de :

- la déclaration de résultats n° 2065 et ses annexes. L'envoi de ces documents par voie dématérialisée peut toutefois être réalisé dans un délai de 15 jours suivant la date limite de dépôt ;
- la déclaration de retenue à la source n° 2754 pour les entreprises étrangères exploitant un établissement stable en France ;
- la déclaration annuelle CA12 E (TVA - régime simplifié).

• 8 juin

Contrats conclus ou résiliés

Date limite d'envoi de ce relevé pour les contrats du mois de mai 2014 à la DARES.

• 13 juin

Entreprises soumises à la TVA

Date limite de dépôt des déclarations d'échanges de biens DEB et de services DES pour les opérations intracommunautaires intervenues en mai 2014.

Taxe sur les surfaces commerciales

Date limite de paiement.

• 15 juin

Cotisations de Sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, FNAL, forfait social, versement transport et cotisations chômage

Envoi du bordereau et paiement des cotisations dues au titre des salaires versés en mai 2014 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.

• 16 juin

Cotisation foncière des entreprises

Date limite de paiement de l'acompte et des souscriptions de déclaration (cotisation foncière et IFER).

Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises

Date limite de paiement de l'acompte.

Retenue à la source – Prélèvement libératoire

Dépôt de la déclaration n° 2753 de retenue à la source relative au mois de mai.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

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

Impôts mensualisés

6^e prélèvement mensuel.

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 de mai. Le paiement doit être obligatoirement 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 mai.

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 28 février 2014 ;

→ de l'acompte de l'IS et des contributions.

• 19 juin

Relevé mensuel des contrats d'entreprises de travail temporaire (ETT)

Dépôt de la déclaration des contrats en cours ou ayant pris fin en mai au centre serveur ETT.

• 27 juin

TVA – Franchise en base

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

Impôts mensualisés

Date limite d'adhésion à la mensualisation pour 2014.

• 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 de mai 2014 ;

→ Régime des acomptes provisionnels : dépôt de la déclaration CA3 et paiement de l'acompte afférent aux opérations du mois de mai 2014, et dépôt, de la déclaration CA 3 et du bulletin 3515, et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 2014.



La loi formation, emploi et démocratie sociale

Les principales dispositions du volet sur la démocratie sociale

Après avoir traité dans la dernière circulaire les principales mesures relatives à la formation professionnelle, nous présentons, dans cet article, les mesures les plus marquantes du volet sur la démocratie sociale de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (JO du 6 mars 2014).

Le renforcement des obligations comptables et du contrôle des comptes des comités d'entreprise

La loi prévoit que les comités d'entreprise sont désormais soumis à une obligation générale de tenue de comptabilité variant en fonction de seuils définis par décret.

Les comités d'entreprise de taille moyenne et de petite taille peuvent établir leurs comptes annuels selon des modalités simplifiées ou "ultra-simplifiées". Les comités d'entreprise de plus grande taille doivent tenir une comptabilité selon les règles de droit commun dont les particularités seront précisées par l'Autorité des normes comptables.

Ces nouvelles dispositions seront applicables pour la détermination des résultats des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.

En outre, une obligation d'établir des comptes consolidés est mise à la charge des comités d'entreprise s'ils contrôlent d'autres entités et dépassent les seuils des comités de grande taille, en tenant compte de l'ensemble des entités contrôlées. Cette obligation sera applicable pour la détermination des résultats des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016. L'information transmise aux membres élus et aux salariés et les modalités de communication sont encadrées. Les comités d'entreprise doivent :

- établir un rapport présentant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière ;
- apporter une information sur les transactions significatives effectuées ;
- détailler les conventions passées entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres.

Cette information devra être transmise pour l'établissement des comptes annuels se rapportant à des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le contrôle des comptes et de la gestion des comités d'entreprise est renforcé. Les comités d'entreprise de taille moyenne doivent obligatoirement recourir à un expert-comptable pour la présentation de leurs comptes annuels. Cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les comités d'entreprise de grande taille sont désormais tenus de nommer un commissaire aux comptes. En cas de difficultés de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, une procédure d'alerte à l'initiative du commissaire aux comptes est instituée.

Ces deux nouvelles dispositions s'appliqueront aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016.

Par ailleurs, la loi prévoit une obligation d'instituer une commission des marchés ayant vocation à choisir, sous certaines conditions, les fournisseurs et prestataires des comités d'entreprise de grande taille. Cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

L'instauration d'une contribution patronale au financement des organisations syndicales et patronales

Pour améliorer la transparence du financement des organisations syndicales et patronales, **l'article 31 de la loi prévoit la mise en place, par accord national interprofessionnel agréé ou, à défaut, par la voie réglementaire, d'un fonds paritaire de financement de ces organisations destiné à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme.** Ce fonds est alimenté par :

- une nouvelle contribution mise à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute soumise à cotisations de sécurité sociale, dont le taux est fixé par un accord national interprofessionnel (ANI) agréé ou, à défaut, par décret, et nécessairement compris entre 0,014 % et 0,02 % ;
- une subvention de l'État ;
- le cas échéant, une participation volontaire d'organismes paritaires à vocation nationale, qui ne sont plus admis à financer, directement ou indirectement, les organisations syndicales ou patronales par un autre moyen ;
- et toute autre ressource prévue par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles : accord national interprofessionnel (ANI) ou accord de branche étendu.

Ce fonds paritaire participe au financement des missions d'intérêt général des organisations syndicales et patronales : gestion paritaire, participation aux politiques publiques et formation économique, sociale et syndicale.

Par suite, l'obligation pour les entreprises d'au moins 10 salariés de maintenir la rémunération des salariés bénéficiant de ce congé de formation, dans la limite de 0,08 % du montant de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours, est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les règles d'attribution des crédits du fonds aux différentes organisations syndicales et patronales bénéficiaires varient en fonction des activités financées et l'utilisation de ces crédits est contrôlée. L'application de ce dispositif est subordonnée à la

publication de dispositions conventionnelles et réglementaires. En tout état de cause, les dispositions relatives aux ressources du fonds et aux modalités de financement du congé de formation économique, sociale et syndicale s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2015 : la nouvelle contribution patronale sera calculée sur la base des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.

La clarification des règles relatives à l'organisation des élections professionnelles

L'article 30 de la loi réaménage les règles relatives au déroulement du processus électoral, afin de sécuriser le cadre des élections professionnelles des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

L'ensemble des aménagements présentés ci-dessous s'applique à compter du 7 mars 2014.

Les délais entourant le déclenchement des opérations électorales sont davantage normés : délai d'invitation des syndicats à fixer au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation, invitation à négocier des syndicats 2 mois avant l'expiration des mandats pour le renouvellement de l'institution. En outre, le rôle d'arbitrage de l'Administration lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral est clarifié. Son intervention est désormais limitée au cas de réel désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales, c'est-à-dire si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation de l'employeur de négocier :

- en cas de carence des organisations syndicales, l'employeur pourra alors décider seul ;
- s'il y a saisine de l'Administration, son intervention suspend alors le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Par ailleurs, les règles de validité du protocole d'accord préélectoral sont renforcées par l'adoption, par principe, de la condition de double majorité, sauf prévisions contraires de la loi.



La possibilité pour les employeurs de négocier un accord unique regroupant plusieurs thèmes de négociation obligatoire

Depuis le 7 mars 2014, les employeurs peuvent conclure un accord avec les organisations syndicales permettant de regrouper en une négociation unique plusieurs thèmes de négociations obligatoires, à l'exception de la négociation annuelle sur les salaires. Pour être valide, l'accord collectif doit être majoritaire :

il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Cette expérimentation, prévue par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, est applicable jusqu'au 31 décembre 2015. Les accords conclus avant cette date s'appliqueront jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

La loi formation, emploi et démocratie sociale

Les principales dispositions sur l'emploi

Après avoir abordé dans la dernière circulaire les principales mesures relatives à la formation professionnelle, nous présentons dans cet article les principales mesures sur l'emploi de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO du 6 mars 2014).

L'assouplissement des conditions à réunir pour l'aide au titre du contrat de génération pour les TPE-PME

Rappelons que le contrat de génération a été créé en 2013 afin d'inciter les employeurs à embaucher des jeunes pour, en parallèle, maintenir des seniors en emploi. Ce dispositif prend trois formes :

- les entreprises de moins de 50 salariés ont droit à une aide de 4 000 € par an pendant une durée maximale de 3 ans à chaque fois qu'elles constituent un binôme associant, d'une part, un jeune embauché de moins de 26 ans, et, d'autre part, un senior âgé d'au moins 57 ans qu'elles s'engagent à maintenir en emploi ;
- les entreprises de 50 à moins de 300 salariés bénéficient de la même aide pour chaque binôme, sous réserve, avant la réforme, d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action relatif au contrat de génération ;
- les entreprises d'au moins 300 salariés n'ont pas droit à l'aide, mais s'exposent à une pénalité si

elles n'ont pas d'accord ou de plan d'action.

Depuis le 7 mars 2014, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés - et celles appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés - n'ont plus à justifier d'un accord collectif ou d'un plan d'action pour bénéficier de l'aide. Celle-ci leur est accordée dès lors qu'elles constituent un binôme junior-senior dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, ces entreprises de 50 à moins de 300 salariés ne sont pas dispensées d'accord collectif ou de plan d'action relatif au contrat de génération car elles devront être couvertes par un accord ou un plan si elles veulent éviter d'avoir à verser une pénalité financière.

Cette pénalité, a priori identique à celle applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés, entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 31 mars 2015.

Par ailleurs, concernant le bénéfice de l'aide "contrat de génération" en cas de transmission d'entreprise, la limite d'âge du jeune embauché, actuellement fixée à 26 ans, est relevée à 30 ans. Depuis le 7 mars 2014, l'aide associée au contrat de génération peut ainsi être accordée au chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune âgé de moins de 30 ans en contrat à durée indé-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

terminée (CDI) pour le former dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise.

L'assouplissement des modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, les modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage sont assouplies. Sont notamment prévues :

- l'ouverture de l'accès à l'apprentissage aux jeunes atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile, dans des conditions qui seront fixées par décret ;
- la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, sans remettre en cause la protection particulière de l'apprenti pendant la période de formation ;
- la simplification de la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage ;
- une incitation à la formation des maîtres d'apprentissage par l'ouverture de la possibilité de prévoir par accord collectif d'entreprise ou de branche les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de cette formation.

Le contrat d'apprentissage à durée indéterminée comprendra deux temps :

- une première période d'apprentissage qui correspondra à celle du cycle de formation préparant à la qualification visée par l'apprenti ;
- suivie d'une relation contractuelle type contrat à durée indéterminée (CDI) "classique" à laquelle toutes les dispositions du CDI s'appliqueront sauf la période d'essai.

Au-delà des 2 premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage s'il s'agit d'un contrat conclu pour une durée indéterminée ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, elle est prononcée par le conseil de prud'hommes dans certains cas limitativement énumérés : faute grave, manquements répétés aux obligations et inaptitude. Celui-ci devra désormais statuer en la forme des référés, afin d'accélérer la procédure et de permettre à l'apprenti de pour-

suivre sa formation au sein d'une autre entreprise, et à son employeur d'embaucher un autre apprenti.

En outre, le principe de la gratuité de l'apprentissage est réaffirmé : la loi prévoit qu'aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ni à l'employeur.

Les missions des centres de formation des apprentis (CFA) sont élargies, en particulier en matière de construction du projet de formation de l'apprenti, d'appui aux jeunes pour la recherche d'un employeur et de relation avec les maîtres d'apprentissage.

Ces mesures excepté celle concernant l'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans s'appliquent depuis le 7 mars 2014.

La durée minimale d'activité pour les temps partiels

La loi sur la formation professionnelle et l'emploi prévoit que la durée minimale d'activité est suspendue entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014. Autrement dit la durée minimale d'activité :

- devait être respectée pour les embauches ayant eu lieu du 1^{er} janvier 2014 au 21 janvier 2014 inclus sauf dispositions conventionnelles contraires ou exception liée au salarié) ;
- ne s'applique pas pour les embauches ayant lieu du 22 janvier 2014 au 30 juin 2014 inclus ;
- devra être respectée pour les embauches intervenant à compter du 1^{er} juillet 2014 sauf dispositions conventionnelles contraires ou exception liée au salarié.

Concernant les contrats déjà en cours au 1^{er} janvier 2014, un régime transitoire s'applique.

Ainsi, sauf disposition conventionnelle contraire, jusqu'en 2016, l'employeur peut refuser au salarié qui la demande la durée minimale d'activité lorsqu'il justifie "d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise". Toutefois, cette impossibilité n'a pas à être démontrée jusqu'au 30 juin 2014.



Indemnisation du chômage - Nouvelles règles en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014

Les partenaires sociaux ont signé, le 22 mars 2014, un protocole d'accord visant la mise en œuvre de la nouvelle convention d'assurance-chômage pour les deux ans à venir.

La nouvelle convention d'assurance-chômage s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2014 à condition d'être agréée par le ministère du Travail. Ce texte met notamment fin à l'exonération de la contribution d'assurance chômage pour les salariés âgés de 65 ans ou plus. Il prolonge également le différé d'indemnisation pour les salariés ayant reçu lors de leur départ une indemnité supérieure au minimum légal. Il réforme également le différé d'indemnisation et le taux de remplacement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Suppression de l'exonération de la contribution d'assurance chômage pour les salariés âgés de 65 ans ou plus et aménagement des conditions d'indemnisation des seniors

Aujourd'hui, les salariés de 65 ans et plus sont exonérés des contributions d'assurance chômage.

Une contribution spécifique de solidarité est instituée à compter du 1/07/2014 pour les salariés âgés de 65 ans et plus. À compter de cette date, elle sera prélevée sur la rémunération des salariés de 65 ans et plus. Son taux sera aligné sur les contributions chômage de droit commun, soit 6,40 % : 4 % part employeur et 2,40 % part salarié.

Par ailleurs, les conditions d'indemnisation des seniors seront aménagées. L'âge auquel les allocataires bénéficient du maintien de leurs allocations jusqu'à la date de liquidation de leur retraite à taux plein sera porté de 61 ans actuellement à :

- 61 ans et deux mois pour ceux nés en 1953 ;
- 61 ans et sept mois pour ceux nés en 1954 ;
- 62 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

L'âge à partir duquel les allocations cessent d'être servies sera porté à 66 ans et deux mois pour les allocataires nés en 1953, 66 ans et sept mois pour ceux nés en 1954 et 67 ans pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Encadrement du régime des intermittents du spectacle

Le texte précité porte le taux global de contribution d'assurance chômage applicable aux intermittents à 12,8 % : 8 % pour la part patronale et 4,8 % pour la part salariale.

Par ailleurs, le cumul entre l'indemnisation du chômage et un revenu d'activité ne pourra excéder 175 % du plafond de la sécurité sociale, soit 5475,75 €.

De plus, les intermittents se verront appliquer un différé d'indemnisation spécifique calculé selon la formule suivante :

[(Salaire de la période de référence – Nombre d'heures travaillées dans la période x 1,5 SMIC horaire)] / Salaire journalier moyen.

Mise en œuvre de droits rechargeables

Actuellement, les modalités de calcul des droits en cas de perte d'un emploi repris suite à une période de chômage sont fondées sur une comparaison des droits, qui conduit à ne pas prendre en compte le capital de droits le moins favorable.

Pour inciter au retour à l'emploi, l'accord fixe les modalités de mise en œuvre des droits rechargeables, dont le principe a été instauré par la loi de sécurisation de l'emploi. Le principe est simple : plus une personne travaille, plus elle accumule des droits à l'assurance chômage.

Ainsi, lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation, le demandeur d'emploi sera informé du



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

montant de son allocation et de la durée totale d'indemnisation prévisionnelle. L'allocation lui sera versée jusqu'à épuisement de son capital de droits initial. Il sera ensuite procédé à la recherche des éventuelles périodes d'activité ouvrant droit à indemnisation, étant précisé que, en cas d'exercice, en cours d'indemnisation, d'une ou plusieurs activités salariées, l'intéressé pourra bénéficier d'un rechargement de ses droits, c'est-à-dire d'un nouveau capital de droits, calculé sur la base de l'ensemble de ces périodes d'activité, et d'une nouvelle durée d'indemnisation.

Pour ouvrir droit à rechargement, cette ou ces activités salariées devront atteindre au moins 150 heures de travail, ce qui correspond à une durée bien inférieure aux quatre mois d'affiliation habituellement requis pour ouvrir des droits. Ces nouveaux droits seront calculés selon les règles de droit commun, à hauteur d'un jour indemnisé pour un jour cotisé.

Le rechargement des droits sera automatique, peu importe que la personne reste ou non inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.

Ce nouveau système de droits rechargeables entrerait en vigueur le 1^{er} octobre et non le 1^{er} juillet, date initialement prévue, en raison de la complexité de sa mise en oeuvre.

Réforme du différé d'indemnisation

Lorsque l'assuré a perçu une indemnité de rupture dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement, le versement de ses allocations est reporté, en application d'un différé d'indemnisation actuellement plafonné à 75 jours, et calculé en divisant le montant de l'indemnité supra-légale par le salaire journalier de référence.

Pour les personnes licenciées pour motif économique, ces règles continueront à s'appliquer.

En revanche, pour les autres demandeurs d'emploi, la limite de 75 jours passera à 180 jours, à compter du 1/07/2014 et le différé d'indemnisation sera calculé en divisant le montant de l'indemnité supra-légale par 90.

Réforme du cumul des allocations chômage avec les revenus d'activité

Le dispositif d'activité réduite permet actuellement de cumuler les allocations chômage avec les revenus tirés d'une activité, dès lors que ceux-ci ne dépassent pas 70 % de l'ancienne rémunération et l'activité 110 heures par mois, la durée du cumul étant limitée à 15 mois. **Le nouveau texte prévoit de supprimer ces trois plafonds : le cumul sera possible tout au long de la période d'indemnisation, quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération conservée ou reprise. Par ailleurs, l'allocation différentielle sera calculée selon la formule suivante :**

**Allocation mensuelle sans activité - 70 % x
Revenu de l'activité réduite.**

Un nombre de jours non indemnisés sera alors déterminé, et le cumul entre l'allocation et le revenu ne pourra dépasser le salaire de référence ayant servi au calcul de l'indemnisation.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux salariés intérimaires pour déterminer le nombre de jours non indemnisables en cas de reprise d'une mission en cours d'indemnisation.

Révision du taux de remplacement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Conformément à l'accord du 22 mars 2014, l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) minimale représentera toujours un plancher : 28,38 € par jour depuis le 1^{er} juillet 2013, pour les plus bas revenus, et le montant brut de l'ARE continuera de comprendre une partie fixe actuellement de 11,64 € additionnée à une part variable, égale à 40,40 % du salaire journalier de référence (SJR). Aujourd'hui, le résultat de ce calcul ne peut être inférieur à 57,40 % du SJR. **L'accord ramène ce taux à 57 % du SJR.**

L'ARE restera plafonnée à 75 % du SJR étant précisé que les rémunérations servant de base au calcul du SJR ne peuvent dépasser quatre fois le plafond de la sécurité sociale, soit 12 516 €.

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

La loi consommation - Les nouvelles mesures de protection en faveur des consommateurs

La loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation (JO du 18 mars) a été promulguée. Ce texte comporte 161 articles. Compte-tenu de l'ampleur et de l'étendue des dispositions introduites par cette nouvelle loi des infographies pédagogiques ont été mises en ligne par le gouvernement (pour y accéder : www.economie.gouv.fr/loi-consommation). Le présent article se limite à une présentation des améliorations apportées en faveur des consommateurs dans le cadre des contrats que l'entreprise est amenée à conclure. Notons que le nouveau texte, excessivement dense, apporte des modifications dans des domaines très divers qui ne sont pas abordés dans les développements qui suivent. A titre incident, on citera : *l'élargissement des pouvoirs de la CNIL en matière de labels, l'encadrement législatif des VTC et des TPM, la possibilité de résilier les contrats d'assurances multi-risques habitation et responsabilité civile automobile à tout moment, dès le terme de la première année d'engagement (dont l'entrée en vigueur est prévue après publication d'un décret), la possibilité de changer d'assurance emprunteur pendant l'année qui suit la souscription d'un crédit immobilier (après publication d'un décret), la mobilité bancaire facilitée, l'achat plus simple de verres correcteurs et lentilles de contact sur Internet, le marquage de l'origine des produits alimentaires pour les plats préparés, l'indication des plats "faits maison" dans les restaurants, la tarification des parkings au quart d'heure, un meilleur remboursement en cas d'annulation de vol... En revanche, le fichier positif des crédits aux particuliers qui aurait assuré une protection des consommateurs obligeant les professionnels de la vente à vérifier les possibilités de leurs clients à souscrire un nouvel emprunt a été invalidé par le Conseil constitutionnel.*

Introduction de l'action de groupe en droit français

L'action de groupe qui permet de traiter les litiges de consommation de masse fait son entrée dans notre

système juridique. Cette nouvelle voie de recours est offerte au consommateur et ne peut être engagée que par les seules associations de consommateurs représentatives au niveau national et agréées (*Elle est réservée, actuellement, à 16 associations de consommateurs agréées*). Elle n'est donc pas ouverte aux particuliers, aux autres associations ou aux avocats.

A) Les personnes concernées

Le nouvel article L. 423-1 du code de la consommation dispose qu'une association de défense des consommateurs représentative au niveau national et agréée, peut agir devant une juridiction civile afin d'obtenir la réparation des préjudices individuels subis par des consommateurs placés dans une situation similaire ou identique et ayant pour cause commune un manquement d'un même professionnel à ses obligations légales ou contractuelles, lors de la vente de biens ou de fournitures de service ou du fait de pratiques anticoncurrentielles. L'agrément dont disposent les associations garantit leur indépendance et leur confère qualité pour agir et représenter le groupe sans qu'il soit besoin d'identifier au préalable les victimes. Certes, l'association qui est sollicitée peut ne pas y donner suite, puisqu'elle dispose d'une liberté d'appréciation pour engager ou non l'action.

S'agissant du consommateur, jusqu'à présent, il n'était pas défini dans notre droit. Il est désormais défini comme **"toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale"** (L. n° 2014-344, art. 3).

B) La nature du préjudice

Le préjudice indemnisé ne peut être que **matériel**. Il ne peut être moral. En effet, prendre en considération des dommages moraux nécessiterait de procéder à une évaluation individuelle. Ceci relève davantage d'une action civile ou pénale. Le préjudice doit trouver sa source dans le manquement d'un même



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

professionnel à ses obligations légales ou contractuelles, qui peut se produire à l'occasion de la vente de biens ou de la fourniture de services et lorsque le préjudice résulte de pratiques anticoncurrentielles. *Les contentieux en matière de téléphonie, de services bancaires peuvent être concernés par cette action de groupe. En revanche, le domaine de l'environnement et de la santé en est exclu (une proposition de loi visant à étendre l'action de groupe aux questions environnementales et de santé, est, cependant, déjà, à l'étude). Les préjudices découlant des atteintes au droit de la concurrence français que constituent les ententes tarifaires ou les abus de positions dominante, peuvent également faire l'objet d'une action de groupe. Cependant la responsabilité du professionnel, dans ce cas, ne peut être prononcée que sur le fondement d'une décision définitive prononcée par l'Autorité de la concurrence ou les juridictions nationales ou encore celles de l'Union européenne.*

C) La procédure

L'action de groupe doit être portée devant certains tribunaux de grande instance spécialement désignés, et ce afin de favoriser l'harmonisation des décisions. Le juge saisi statue sur la responsabilité du professionnel, au vu des cas individuels présentés. Il définit, alors, "le groupe des consommateurs" à l'égard desquels la responsabilité du professionnel est engagée et en fixe les critères de rattachement. Il doit déterminer les préjudices susceptibles d'être réparés pour chaque consommateur ou chacune des catégories de consommateurs constituant le groupe. Il fixe, enfin, le délai dans lequel doit intervenir la réparation des préjudices. À tout moment de la procédure, le juge peut ordonner une mesure d'instruction nécessaire à la conservation des preuves et de production de pièces. S'il estime que la responsabilité du professionnel est engagée, le juge ordonne dans cette même décision, les mesures pour informer de cette décision les consommateurs susceptibles d'appartenir au groupe.

Lors des débats parlementaires deux conceptions étaient, en effet, en présence : le principe de l' "opt in", où les membres du groupe doivent expressément se déclarer afin d'être représentés dans l'action de

groupe engagée, et le système de l' "opt out" où, à défaut de refus exprès, toute personne susceptible d'être comprise dans le groupe de consommateurs concernés est censée être représentée . La loi a opté pour cette seconde conception : Le groupe n'a pas à être constitué avant l'introduction de l'action et les consommateurs ne doivent s'identifier qu'une fois le jugement sur la responsabilité rendu et définitif. Il en découle que dans la même décision prononçant la responsabilité du professionnel, le juge fixe le délai dont disposent les consommateurs pour adhérer au groupe afin d'obtenir la réparation de leur préjudice. Ce délai ne peut être inférieur à deux mois ni supérieur à 6 mois après l'achèvement des mesures de publicité ordonnées par le juge. L'adhésion au groupe vaut mandat aux fins d'indemnisation au profit de l'association requérante mais ne vaut pas adhésion à cette association. Le juge détermine les modalités de l'indemnisation et précise si les consommateurs s'adressent directement au professionnel ou à l'association pour la réparation de leur préjudice. Le professionnel condamné doit procéder à l'indemnisation individuelle des préjudices subis par chaque consommateur dans les conditions fixées par le juge. Les sommes reçues par l'association au titre de l'indemnisation des consommateurs lésés sont versées à la Caisse des dépôts et consignations. Si l'association de consommateurs a le monopole de l'action de groupe et a seule qualité pour agir, elle peut s'adjoindre, avec l'autorisation du juge, un avocat. Ce dernier a cependant un rôle limité : il peut assister l'association notamment pour procéder à la réception des demandes d'indemnisation des membres du groupe (article L. 423-9). Notons qu'à côté de l'action de groupe classique, la loi a introduit également une action de groupe simplifiée lorsque les consommateurs sont identifiés et ont subi un préjudice d'un même montant. La possibilité de recourir à la médiation est également offerte à l'association afin d'obtenir la réparation des préjudices individuels. Ce recours à la médiation est facultatif et possible à tout moment. Une fois l'accord négocié obtenu, celui-ci doit être homologué par le juge afin de lui donner force exécutoire.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Octroi aux départements d'une faculté temporaire de relèvement du taux des droits de mutation à titre onéreux

Les conseils généraux ont la faculté de porter de 3,80 % à 4,50 % le plafond maximal du taux de taxe de publicité foncière ou du droit d'enregistrement sur les actes civils et judiciaires translatifs de

propriété ou d'usufruit de biens immeubles à titre onéreux pour les mutations intervenues entre le 1^{er} mars 2014 et le 29 février 2016.

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

Les entreprises bénéficiaires

Le CICE bénéficie à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel, quel que soit le mode d'exploitation (entreprise individuelle – c'est-à-dire indépendants – société de personnes, société de capitaux, etc.), et quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...).

Peuvent également en bénéficier les entreprises dont le bénéfice est exonéré transitoirement, en vertu de certains dispositifs d'aménagement du territoire (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale...) ou d'encouragement à la création

et à l'innovation (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes). En bénéficient enfin les organismes relevant de l'article 207 du code général des impôts, partiellement soumis à l'IS, comme les coopératives ou les organismes HLM. Ces organismes sont concernés au titre de leurs salariés affectés à l'activité soumise à l'IS.

Le calcul du crédit d'impôt

Le CICE porte sur l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile qui n'excèdent pas 2,5 fois le SMIC calculé sur la base de la durée légale de travail, augmentée le cas échéant des heures complémentaires ou supplémentaires de travail.

Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat.

Les rémunérations prises en compte dans l'assiette du CICE sont celles qui servent au calcul des cotisations patronales de sécurité sociale (salaires de



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

base, primes, indemnités de congés payés, avantages en nature...). Les dépenses éligibles (les rémunérations) doivent être des dépenses déductibles du résultat imposable à l'IS ou à l'IR dans les conditions de droit commun.

Le taux du crédit d'impôt est de 4 % pour les rémunérations versées en 2013. Il est de 6 % pour les rémunérations versées depuis 2014.

Comptabilisation du CICE

Le CICE permet de diminuer les charges de personnel. Le montant du CICE peut ainsi être comptabilisé au crédit d'un sous-compte dédié du compte 64 "Charges de personnel". Il ne constitue pas un produit imposable, ni à l'IS, ni à la CVAE. Pour la détermination du résultat imposable, le CICE doit donc faire l'objet d'une déduction extra-comptable (aucun retraitement nécessaire pour la CVAE).

Les obligations déclaratives

Pour bénéficier du CICE, les entreprises doivent s'acquitter d'obligations déclaratives auprès des organismes collecteurs des cotisations sociales et de l'administration fiscale :

→ s'agissant des organismes collecteurs des cotisations sociales, l'entreprise doit déclarer l'assiette cumulée du crédit d'impôt dans la rubrique correspondante des déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions social ;

→ s'agissant de l'administration fiscale, l'entreprise doit déposer une déclaration spéciale n° 2079-CICE-SD permettant de déterminer le montant du crédit d'impôt. Depuis le 2 janvier 2014, les entreprises peuvent télé-déclarer la déclaration n° 2079-CICE-SD en utilisant la procédure EDI-TDFC.

Les obligations déclaratives correspondent à celles actuellement applicables à l'ensemble des réductions et crédits d'impôt. Ainsi, la déclaration n°

2079-CICE-SD devra être déposée suivant les modalités suivantes :

→ les entreprises soumises à l'IS déclareront leur CICE au moment du dépôt de leur relevé de solde n° 2572, soit le 15 du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice (par exemple : 15 janvier pour un exercice clos au 30 septembre, 15 mai pour un exercice clos au 31 décembre) ;

→ les entreprises soumises à l'IR déclareront leur CICE au moment du dépôt de leur "liasse fiscale", soit le premier jour ouvré qui suit le 1^{er} mai. Le montant du crédit d'impôt sera par la suite reporté sur la déclaration de revenus n° 2042, déposée généralement en mai-juin de chaque année.

→ s'agissant des sociétés relevant du régime des groupes de sociétés, la société mère dépose les déclarations spéciales pour le compte des sociétés du groupe. Le montant total du crédit d'impôt pour l'ensemble des sociétés membres du groupe doit être porté sur le relevé de solde n° 2572 relatif au résultat d'ensemble du groupe. Les sociétés membres du groupe sont ainsi dispensées d'annexer la déclaration spéciale les concernant à leur déclaration de résultats. Dans tous les cas le CICE est calculé sur les douze mois de l'année civile, quel que soit le nombre d'exercices auxquels les rémunérations versées se rattachent, comme cela est fait actuellement pour le crédit d'impôt recherche.

Ces dispositions s'appliquent y compris en cas de cession de la créance "en germe" dans le cadre du préfinancement.

L'imputation du CICE

Le crédit d'impôt est imputé sur l'IS ou l'IR dû par l'entreprise et, en cas d'excédent, est imputable sur l'impôt dû au titre des trois années suivantes et restituable à la fin de cette période.

Par exception, l'excédent de crédit d'impôt est immédiatement restituable pour les PME selon la définition communautaire, les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et les entre-



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

prises en difficulté (procédure de conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire). Ces entreprises qui, en 2014, ne pourront pas imputer la totalité de leur CICE sur l'impôt dû, en percevront le remboursement dès cette même année.

Le préfinancement bancaire

La créance de CICE peut être cédée à un établissement de crédit. En outre, la créance "en germe", c'est-à-dire calculée l'année même du versement des rémunérations sur lesquelles est assis le crédit d'impôt et avant la liquidation de l'impôt en N+1, peut également être cédée à un établissement de crédit. Une fois la créance future cédée, l'entreprise cédante ne peut plus imputer sur son impôt que la partie de la créance non cédée.

Il ne peut y avoir qu'une cession par année civile. L'entreprise ne peut pas "découper" sa créance future, en procédant à plusieurs cessions partielles au titre d'une même année.

Dans le cadre particulier du régime fiscal des groupes de sociétés et afin de faciliter la prise en compte des besoins de chaque filiale, il est admis que la société-mère du groupe puisse procéder à quatre cessions partielles de la créance "en germe", étant précisé que le nombre de cessions, s'il ne peut être supérieur à quatre, ne doit pas en tout état de cause excéder le nombre d'entités composant le groupe fiscal. Chaque entité du groupe n'est, sur l'ensemble des quatre cessions maximum

réalisées par la société-mère, éligible qu'une seule fois au dispositif de préfinancement.

La restitution de la créance

Les entreprises nouvelles (sous conditions), les jeunes entreprises innovantes et les PME au sens du droit communautaire bénéficient d'un droit à restitution immédiate (sans avoir à attendre l'échéance du délai d'imputation de trois ans).

→ Pour les entreprises à l'impôt sur les sociétés, la demande de restitution est formulée directement sur la déclaration n° 2079-CICE-SD ou sur le formulaire n° 2573-SD.

À compter du 3 mars 2014, la demande de remboursement de la créance de CICE pourra être effectuée par l'entreprise soumise à l'IS par voie dématérialisée en télédéclarant le formulaire n° 2573-SD dématérialisé (en modes EFI et EDI). Si l'entreprise télédéclare, via TDFC, la déclaration n° 2079-CICE-SD, le formulaire n° 2573-SD dématérialisé devra obligatoirement être utilisé pour la demande de remboursement de la créance de CICE.

La restitution est ensuite effectuée dans les meilleurs délais par le service des impôts des entreprises (SIE) gestionnaire.

→ Pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, la demande est formulée directement sur la déclaration des revenus n° 2042 C. La restitution est alors automatique au moment de l'avis d'imposition.

Simplification des obligations déclaratives

La loi de finances rectificative pour 2013 allège les obligations déclaratives des contribuables souscrivant leur déclaration de revenus sous format

papier en les dispensant de joindre à cette déclaration les pièces justificatives délivrées par des tiers, à savoir les documents qui ne sont établis ni



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

par l'usager ni par la Direction générale des finances publiques.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la démarche de simplification des obligations déclaratives engagée par l'administration pour la déclaration des revenus. Si les contribuables sont dispensés de fournir certains justificatifs lors du dépôt de leur déclaration de revenus, ils doivent être en mesure de les produire ultérieurement, à la demande de l'administration.

À cet égard, les pièces justificatives doivent être conservées au minimum jusqu'à l'expiration du délai de reprise de l'administration, soit en principe jusqu'à la fin de la troisième année suivant celle au titre de laquelle l'impôt est dû.

Concernant la réduction d'impôt accordée au titre des dons fait par les particuliers, ces dispositions feront l'objet de commentaires qui seront publiés

ultérieurement.

Pour le crédit d'impôt afférent aux dépenses d'équipements de l'habitation principale en faveur du développement durable, les nouvelles dispositions seront insérées ultérieurement dans le cadre du commentaire d'ensemble de la réforme de ce dispositif qui a été modifié par la loi de finances pour 2014.

S'agissant du crédit d'impôt afférent aux dépenses d'équipement de l'habitation principale en faveur de l'aide aux personnes, les commentaires ont été mis à jour au III-B-1-a § 100 du BOI-IR-RICI-290-30.

Enfin, les commentaires relatifs aux autres dispositifs dont les obligations déclaratives relèvent du domaine réglementaire ou doctrinal sont modifiés ou le seront lors des commentaires des modifications apportées aux dispositifs concernés (par exemple, la réduction d'impôt "Madelin").

Pénalités - Nouvelle sanction pour manquements graves

Afin de renforcer les moyens de l'administration pour lutter contre la fraude fiscale, la loi de finances rectificative pour 2012 instaure une nouvelle sanction relative aux infractions constitutives de manquements graves.

Cette nouvelle sanction prive les contribuables de la faculté d'imputer certaines réductions d'impôt à l'impôt sur le revenu et certains avantages fiscaux à l'impôt de solidarité sur la fortune sur les suppléments de droits donnant lieu à l'application des majorations de 40 % au moins prévues aux b et c du 1 de l'article 1728 du CGI en cas de défaut ou retard de production dans les délais prescrits d'une déclaration ou d'un acte en l'absence de régularisation de la situation dans les 30 jours suivant la réception d'une mise en demeure ou en cas de découverte d'une activité occulte, à l'article 1729

du CGI en cas de manquement délibéré ou en cas d'abus de droit ou de manœuvres frauduleuses et au a de l'article 1732 du CGI en cas d'opposition à contrôle fiscal. En outre, les fractions excédentaires des déficits catégoriels ou globaux constatés à l'impôt sur le revenu ne peuvent plus être imputées sur les rehaussements donnant lieu à l'application de l'une de ces majorations.

Cette sanction s'applique également lorsque le contribuable bénéficie d'un droit à compensation.

Ce nouveau dispositif s'applique à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine à compter de l'imposition des revenus 2012 et à l'impôt de solidarité sur la fortune dû à compter de l'année 2012, quelle que soit la date d'origine des déficits, des réductions d'impôt et des avantages fiscaux.



BIC - Réforme du crédit d'impôt apprentissage

Le dispositif du crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage ("crédit d'impôt apprentissage"), a été modifié par la loi de finances pour 2014. Le crédit d'impôt apprentissage est désormais réservé aux entreprises employant des apprentis en première année de leur cycle de formation et, sauf cas particuliers, qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un brevet de technicien supérieur ou un diplôme des instituts universitaires de technologie, (en pratique, un diplôme dont le niveau est inférieur ou égal à BAC+2, soit de niveau III).

Ce crédit d'impôt est égal au nombre moyen annuel d'apprentis multiplié par 1 600 €. Ce montant est porté à 2 200 € pour les apprentis reconnus comme travailleurs handicapés, les apprentis qui bénéficient de l'accompagnement personnalisé et renforcé, les apprentis employés par une entreprise portant le label "Entreprise du patrimoine vivant", et les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

Ces modifications s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014. Un dispositif transitoire est mis en place pour le crédit d'impôt calculé au titre de l'année 2013 :

→ les apprentis qui préparent un diplôme de niveau inférieur ou égal à BAC+2, ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à la somme du produit du

montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis en première année de leur cycle de formation, et du produit du montant de 800 € par le nombre moyen annuel d'apprentis, en deuxième et troisième année de leur cycle de formation ;

→ les apprentis qui préparent un autre diplôme, ouvrent droit à un crédit d'impôt égal au produit de 800 € par le nombre moyen annuel d'apprentis, quelle que soit l'année de leur cycle de formation ;

→ les apprentis relevant de catégories particulières, ouvrent droit à un crédit d'impôt égal au produit de 2 200 € par le nombre moyen annuel d'apprentis, quelque soit le diplôme préparé et l'année de leur cycle de formation.

En outre, la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république a abrogé le 4^o du I et le IV de l'article 244 quater G du CGI. Par conséquent, à compter du 10 juillet 2013, les entreprises qui accueillent des élèves en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers ne sont donc plus concernées par le crédit d'impôt. Les contrats d'apprentissage signés à partir de cette date, à la suite d'une convention de parcours d'initiation aux métiers de l'apprentissage ne relèvent plus d'une catégorie particulière et donnent désormais droit au crédit d'impôt de droit commun.



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Contenu du bilan de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi

En application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, tout employeur ayant effectué un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit réaliser et adresser à la Direccte compétente dans un délai d'un mois à compter de la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement : congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle, un bilan de la mise en œuvre effective du plan, par voie dématérialisée.

L'arrêté du 3 avril 2014 (JO du 2 mai) précise le contenu de la fiche descriptive relative au bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette fiche descriptive doit notamment comprendre :

- le nombre de réunions de la commission de suivi ;
- le nombre de mobilités/reclassements internes ;
- le nombre de départs volontaires dont le nombre de salariés de 57 ans et plus ;
- le nombre de salariés licenciés pour motif économique dont ceux de 57 ans et plus ;
- le nombre d'adhésion aux dispositifs d'accompagnement : congé de reclassement ou de mobilité... ;
- les mesures d'accompagnement à la mobilité externe (mise en place d'une antenne emploi ou d'une cellule de reclassement chargée d'accompagner les salariés, le nombre de personnes suivies par cette antenne emploi ou par la cellule de reclassement, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le nombre d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- le nombre d'aides à la mobilité géographique ;
- le nombre de bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ou de l'indemnité complémentaire en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré.

Par ailleurs, l'employeur doit décrire la situation des personnes à l'issue du plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit notamment indiquer :

- le nombre de personnes en contrat à durée indéterminée ;
- le nombre de personnes ayant créé ou repris une entreprise ;
- le nombre de personnes en contrat à durée déterminée (CDD)/en contrat de travail temporaire (CTT) de 6 mois et plus ;
- le nombre de personnes en CDD/CTT de moins de 6 mois ;
- les personnes qui sont dans une autre situation : formation, retraite, préretraites d'entreprise, recherche d'un emploi.

Contrôles de CNIL prévus pour 2014

Dans un communiqué du 29 avril 2014, la CNIL précise que : en 2014,

- un objectif d'environ 550 contrôles est fixé ;
- les vérifications qui seront réalisées se décomposeront en environ 350 vérifications sur place dans les locaux des organismes, dont un quart portera sur les dispositifs de vidéo-protection/ vidéosurveillance, et en 200 contrôles en ligne.

Parmi les thématiques prioritaires des contrôles 2014 figurent :

- le fonctionnement du Fichier des Incidents de remboursement de Crédits aux Particuliers (FICP) ;
- les modalités de gestion des violations de données personnelles par les opérateurs de communications électroniques ;
- les réseaux sociaux de rencontre en ligne ;
- les traitements mis en œuvre au titre du paiement et du recouvrement de l'impôt sur le revenu ;
- le paiement en ligne au travers de la lutte contre la fraude et la conservation des données bancaires.

Contrôle fiscal : nouvelles précisions administratives sur les modalités de présentation des comptabilités informatisées

En date du 15 avril 2014, l'administration fiscale apporte, sous forme de questions-réponses, de nouvelles précisions sur la transmission dématérialisée des comptabilités informatisées en cas de



vérification de comptabilité. Elle précise notamment que :

→ il est recommandé aux vérificateurs de prendre en compte, en 2014, les circonstances particulières pouvant justifier un délai pour la remise du fichier des écritures comptables, ce délai étant fixé, à titre indicatif, à 30 jours ;
 → les entreprises peuvent continuer à tenir leur comptabilité sous tableur mais encourent toutefois l'amende de 1 500 € si le fichier des écritures comptables présenté à l'administration fiscale n'est pas conforme aux normes exigées ;

→ la remise du fichier s'effectue au siège de l'entreprise, l'accusé de réception du fichier peut être contre-signé, sans mandat, par le directeur administratif et financier ou le responsable comptable.

Par ailleurs, elle rappelle que :

→ pour les exercices 2011 et 2012, les entreprises peuvent présenter les fichiers des écritures comptables soit selon les nouvelles normes, soit selon les anciennes normes ;

→ les libellés d'écriture en langue étrangère peuvent être acceptés mais seulement au titre des contrôles pour lesquels les avis de vérifications sont adressés en 2014 et à condition que l'alphabet latin soit utilisé et qu'une table de correspondance soit fournie.

Extension de l'accord national sur la qualité de vie au travail

Les mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatives à la qualité de vie au travail ont été étendues par l'arrêté du 15 avril 2014 (JO du 23 avril).

Les principales dispositions de l'ANI, conclu pour une durée déterminée, concernent l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, à travers les droits liés à la parentalité, le dialogue social, afin de favoriser l'expression des salariés ; et l'égalité professionnelle hommes / femmes, via la suppression des écarts de rémunération.

Cependant, les dispositions concernant la mise en place d'une négociation unique regroupant toutes les négociations obligatoires relatives à la qualité de vie au travail d'une part et la simplification des obligations concernant l'égalité hommes / femmes, notamment sur le plan de la rémunération devront faire l'objet d'une loi.

Par ailleurs, nous précisons que :

→ la négociation unique sur la qualité de vie au travail est prévue par la loi sur la réforme de la formation professionnelle et de l'emploi, par accord majoritaire triennal à conclure avant fin 2015.

→ une loi est en cours de discussion actuellement concernant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Fixation des règles spécifiques relatives à la surveillance médicale des travailleurs éloignés

Les règles particulières relatives à la surveillance médicale des travailleurs éloignés qu'ils soient itinérants ou non, exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie qu'ils soient itinérants ou non), viennent d'être précisées par le décret n° 2014-423 du 24 avril 2014. Ainsi, à compter du 27 avril 2014, en cas de grand éloignement entre le lieu de travail des salariés et le service de Santé au travail (SST) chargé du suivi des travailleurs de l'établissement, l'employeur peut faire appel à un ou plusieurs SST inter-entreprises dans le département où travaillent à titre principal ses salariés éloignés, afin de faciliter le suivi médical des travailleurs concernés.

Si l'employeur opte pour cette possibilité, le comité d'entreprise doit être informé et consulté.

Lors de son adhésion, l'employeur communique au SST de proximité les informations suivantes :

→ la liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée ;

→ l'adresse du site ou des sites à suivre ;

→ la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 ;

→ les coordonnées du service de santé au travail principal et des médecins du travail compétents.

Nature des cotisations	Répartition		Total	Assiette ou plafond (par mois)
	Employeur	Salarié		
SÉCURITÉ SOCIALE				
Assurance maladie invalidité décès	12,80 %	0,75 % ⁽¹⁾	13,55 %	salaires total
Assurance vieillesse plafonnée	8,45 %	6,80 %	15,25 %	jusqu'à 3 129 €
Assurance vieillesse déplafonnée	1,75 %	0,25 %	2,00 %	salaires total
Allocations familiales	5,25 %	—	5,25 %	salaires total
Accidents du travail	variable	—	variable	salaires total
F.N.A.L.	—	—	—	—
Entreprises de 20 salariés et plus	0,50 %	—	0,50 %	salaires total
Entreprises de moins de 20 salariés	0,10 %	—	0,10 %	jusqu'à 3 129 €
Contribution de solidarité pour l'autonomie	0,30 %	—	0,30 %	salaires total
Versement de transport (entreprise de plus de 9 salariés)	variable	—	variable	salaires total
CSG	—	7,50 %	7,50 %	98,25 % du salaire total (sur la fraction inférieure à 12 516 €) + 100 % de la contribution patronale de prévoyance
(dont CSG déductible)	—	(5,10 %)	(5,10 %)	
CRDS	—	0,50 %	0,50 %	—
FORFAIT SOCIAL				
	8,00 %	—	8,00 %	sur contributions patronales de prévoyances (entreprises de plus de 9 salariés uniquement) sur épargne salariale et retraite supplémentaire
	20,00 %	—	20,00 %	
CHÔMAGE (cotisations recouvrées par l'URSSAF)				
Assurance chômage	4,00 % ⁽²⁾	2,40 %	6,40 %	jusqu'à 12 516 €
AGS	0,30 %	—	0,30 %	jusqu'à 12 516 €
TAXE SUR LES SALAIRES (employeur non assujéti à la TVA)⁽³⁾				
	4,25 %	—	4,25 %	Tranche annuelle de 0 à 7 666 €
	8,50 %	—	8,50 %	Tranche annuelle de 7 666 à 15 308 €
	13,60 %	—	13,60 %	Tranche annuelle de 15 308 € à 151 208 €
	20,00 %	—	20,00 %	Tranche annuelle au-delà de 151 208 €
PARTICIPATION EFFORT CONSTRUCTION (20 salariés et plus)				
	0,45 %	—	0,45 %	salaires total
TAXE D'APPRENTISSAGE ⁽⁴⁾				
Toutes Entreprises	0,68 % ⁽⁵⁾	—	0,68 % ⁽⁵⁾	salaires total
FORMATION PROFESSIONNELLE				
Entreprises de moins de 10 salariés	0,55 %	—	0,55 %	salaires total
Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	1,05 %	—	1,05 %	salaires total
Entreprises de 20 salariés et plus	1,60 %	—	1,60 %	salaires total
Entreprises avec CDD	1,00 %	—	1,00 %	salaires CDD
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (taux minimum)				
<i>Salariés non-cadres</i>				
ARRCO tranche 1	4,58 %	3,05 %	7,63 %	jusqu'à 3 129 €
ARRCO tranche 2	12,08 %	8,05 %	20,13 %	de 3 129 € à 9 387 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	jusqu'à 3 129 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	de 3 129 € à 9 387 €
<i>Salariés cadres</i>				
ARRCO tranche 1	4,58 %	3,05 %	7,63 %	jusqu'à 3 129 €
Prévoyance des cadres	1,50 %	—	1,50 %	jusqu'à 3 129 €
AGFF	1,20 %	0,80 %	2,00 %	jusqu'à 3 129 €
	1,30 %	0,90 %	2,20 %	de 3 129 € à 12 516 €
AGIRC tranche B	12,68 %	7,75 %	20,43 %	de 3 129 € à 12 516 €
APEC	0,036 %	0,024 %	0,06 %	jusqu'à 12 516 €
AGIRC tranche C	répartition libre	répartition libre	20,43 %	de 12 516 € à 25 032 €
Contribution exceptionnelle temporaire	0,22 %	0,13 %	0,35 %	jusqu'à 25 032 €

(1) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,50 %.

(2) La cotisations patronale d'assurance chômage est majorée pour certains CDD < ou = 3 mois..

(3) Le montant de l'abattement annuel dont bénéficient les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 qui emploient moins de trente salariés s'établit à 20 161 €.

(4) Les entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est < 4 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise sont redevables d'une contribution supérieure à l'apprentissage dont le montant varie selon le nombre de salariés en alternance.

(5) En Alsace-Moselle, cotisation de 0,44%.