



Newsletter Juin 2015

N° 2015-6

TOUTE L'ACTUALITE A VOTRE PORTEE

DANS CE NUMERO

CVAE & CFE : acompte au 15

Juin

Page 2

TNS : Appel de cotisations 2015

Nouveau calcul d'échéancier pour les cotisations 2015.

Page 4

Actus !

Page 5

Portabilité de la prévoyance : mutualisation du taux

Au 1^{er} Juin 2015, le taux est mutualisé pour la portabilité prévoyance

Page 6

Salarié compétent en santé- sécurité : le nominé est...

Vous devez nommer un salarié quel que soit votre effectif !

Page 8

Actus !

Page 9

SARL : dernières infos !

Convocation des associés par voie électronique et extension du délai des 6 mois pour effectuer l'assemblée

Page 10

Plan d'investissement européen

La BPI prévoit 2 nouvelles mesures

Page 11

Tout pour l'emploi

Le gouvernement a présenté son plan d'action. BBK Management vous présente certaines mesures.

Page 11

Question du mois :

Mon salarié utilise le véhicule de la société et reçoit une amende. Je souhaiterais retenir sur son salaire le montant. Est-ce possible ?

Page 14

CVAE & CFE : acompte au 15 Juin

Par BBK Management

CVAE

Quoi ?

CVAE : Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises

Qui ?

- Personnes physiques ou morales et les sociétés non dotées de la personnalité morale et
- Qui exercent une activité imposable à la CFE et
- Dont le chiffre d'affaires est supérieur à 152 500€

Les redevables qui ont un chiffre d'affaires supérieur à 152 500€ HT n'ont que la déclaration à effectuer. Aucun paiement n'est dû.

Les redevables ayant un chiffre d'affaires supérieur à 500 000€ HT doivent effectuer la déclaration et s'acquitter de la taxe.

Les redevables dont la CVAE de l'année précédente excède 3000€ doivent effectuer des acomptes.

Combien ?

2 acomptes : 15 juin et 15 septembre

Montant de chaque acompte : 50% de la CVAE 2015 calculée d'après la valeur ajoutée indiquée sur la dernière déclaration de résultat.

Comment ?

Aucun avis d'imposition ou avis d'acompte ne vous sera envoyé. Vous devez effectuer le paiement spontanément via impots.gouv.fr

Risque : majoration de 5% + intérêt de retard

CFE

Quoi ?

La CFE est une composante de la CET.

CET : Contribution Economique Territoriale



CFE : Cotisation Foncière des Entreprises

Qui ?

L'acompte est à verser pour les redevables dont la cotisation de l'année précédente est au moins de 3000€.

Combien ?

50% du montant de la cotisation de l'année précédente.

Si le redevable s'acquitte de la cotisation par prélèvements mensuels, alors l'acompte n'est pas dû.

Comment ?

La DGFIP n'envoie plus d'avis d'acompte papier. Si vous effectuez vous-même la déclaration, vous devez vous créer un accès sur le portail impots.gouv.fr

Le paiement est obligatoirement par télé-règlement ou télépaiement. Si vous prenez la décision d'utiliser un autre mode de paiement, vous encourez une pénalité de 0.2% des sommes dues (avec un minimum de 60€).

TNS : Appel de cotisations 2015

Par BBK Management

Nouveau calcul de l'échéancier 2015 pour les travailleurs non-salariés (TNS).



Actus !

par BBK Management

Droit de donation de terrains à bâtir et immeubles neufs : exonérations temporaires

Exonérations temporaires de droits de mutation à titre gratuit des donations entre vifs consenties en pleine propriété, respectivement de [terrains à bâtir et d'immeubles neufs à usage d'habitation](#).

Limites d'exonérations :

- 100 000€ si la donation est consentie au profit d'un descendant/ascendant ligne directe, conjoint, partenaire lié par un PACS,
- 45 000€ si la donation est consentie au profit d'un frère ou d'une sœur,
- 35 000€ au profit d'un tiers.

Les exonérations :

- se limitent à un même donateur,
- sont applicables pour les terrains à bâtir dont les actes sont signés en 2015,
- sont applicables pour les immeubles neufs à usage d'habitation dont l'acte est signé à compter du 1^{er} janvier 2015 et au plus tard dans les 3 ans suivant l'obtention du permis de construire. L'obtention doit être entre le 1^{er} septembre 2014 et le 31 décembre 2016.

En projet : pédaler et diminuer votre impôt !

Prendre en charge une flotte de vélos mise à disposition de vos salariés pourrait vous faire bénéficier d'un crédit d'impôt de 25% de son prix d'achat.

La transition énergétique est encore en projet :

Article 9 bis A (nouveau)

Après l'article 220 undecies du code général des impôts, il est inséré un article 220 undecies A ainsi rédigé :

« Art. 220 undecies A. – I. – Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt égale aux frais générés par la mise à disposition gratuite à leurs salariés, pour leurs déplacements entre leur domicile et le lieu de travail, d'une flotte de vélos dans la limite de 25 % du prix d'achat de ladite flotte de vélos. »

Portabilité de la prévoyance : mutualisation du taux au 1^{er} Juin 2015

par BBK Management

Qu'est-ce que la portabilité ?

L'**accord national interprofessionnel** (ANI) du 11 Janvier 2008 prévoit qu'un salarié quittant l'entreprise et bénéficiant d'une indemnisation Pole Emploi peut conserver les garanties de prévoyance et mutuelle de son ex-employeur avec les mêmes taux de cotisations.

La **loi de sécurisation professionnelle** étant le dispositif de portabilité en mutualisant le taux de cotisation et allongeant la durée de garantie à 12 mois.

	Portabilité Frais de santé	Portabilité Prévoyance
Avant le 1^{er} Juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit proposer la portabilité au salarié Le financement est au choix de l'employeur, soit mutualisé soit cofinancé à 50/50 Durée de portabilité 9 mois max 	
Du 1^{er} Juin 2014 au 30 Mai 2015	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit proposer la portabilité au salarié Le financement est mutualisé Durée de portabilité 12 mois max 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit proposer la portabilité au salarié Le financement est au choix de l'employeur, soit mutualisé soit cofinancé à 50/50 Durée de portabilité 9 mois max
Au 1^{er} Juin 2015	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit informer le salarié de son droit à portabilité Le financement est mutualisé Durée de portabilité 12 mois max 	

Qu'est-ce que la mutualisation du taux ?

Le droit à portabilité est désormais financé par les cotisations payées par l'employeur et le salarié lors de l'exécution du contrat de travail.

Le salarié quittant l'entreprise et ayant droit à la portabilité, en bénéficie à titre gratuit.

Ni l'employeur, ni l'ancien salarié, n'ont à verser un financement.

Quelle est la procédure ?

C'est la date de notification de la rupture du contrat qui définit le mode d'application de la portabilité.

Si le salarié **reçoit la notification avant le 1er Juin 2015**, vous êtes tenus de lui proposer :

- La portabilité de la mutuelle gratuite pendant 12 mois,
- La portabilité de la prévoyance en cofinancement pendant 9 mois (ou mutualisation si vous avez fait un accord en ce sens).

La proposition doit se faire avec :

- Une notice explicative,
- Un accusé de réception de l'information daté et signé,
- Une notice d'information de la portabilité prévoyance et mutuelle,
- Un formulaire d'acceptation ou de renonciation signé par le salarié.

Le salarié a un délai de 10 jours pour accepter ou non. La non-réponse vaut acceptation.

Si le salarié reçoit la notification après le 1er Juin 2015, vous devez :

- Informer le salarié du droit à portabilité,
- Lui remettre une notice explicative,
- Conserver un accusé de réception de l'information daté et signé,
- Lui remettre une notice d'information de la portabilité prévoyance et mutuelle,

Salarié compétent en santé-sécurité : Et le nommé est...

par BBK Management

Article L.4644-1 du Code du travail : « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. »

« ...A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, **l'employeur peut faire appel**, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, **aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises** auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Le salarié nommé assiste le dirigeant sur les mesures de prévention des risques professionnels dans l'entreprise :

- Il participe à l'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration du DUER (Document d'Evaluation des Risques),
- Il organise les actions de prévention,
- Il diffuse la notion de prévention dans l'entreprise,
- Il analyse les accidents du travail,
- Il anticipe les nouveaux risques.



Actus !

par BBK Management

Augmenter le salaire d'un employé = Justificatif

L'affaire : un salarié a poursuivi son employeur en justice pour non-respect d'égalité de traitement face à des augmentations de salaires individuelles.

Le salarié, à temps partiel, indique que ses objectifs n'étaient pas réalistes face à ceux de ses collègues à temps plein.

L'employeur, a lui invoqué le fait que les augmentations individuelles de salaires étaient octroyées en fonction du niveau de performance du salarié. Il estimait que le niveau était plus faible chez le salarié plaignant par rapport aux autres ayant la même fonction.

Cour de Cassation 20 mai 2015 n° 13-13.967 : des niveaux de performances différents ne suffisent pas pour justifier la différence de traitement en matière d'augmentation de salaires individuelles.

L'employeur doit être en mesure de justifier l'exclusion d'un salarié de la répartition de l'enveloppe destinée aux augmentations de salaires.

Mensualisation des cotisations retraite

Au 1^{er} Janvier 2016, les entreprises de +9 salariés verseront leurs cotisations de retraite complémentaire **chaque mois** et non plus chaque trimestre.

+9 salariés : effectif calculé au 31 décembre N-1

Dispense de préavis & concurrence

S'il n'existe pas de clause de non-concurrence dans le contrat de travail, un salarié en préavis **peut aller travailler chez la concurrence avant même la fin du préavis**, y compris dans le cas où le salarié est dispensé par son employeur.

SARL : dernières infos !

par BBK Management

Convocation des associés par voie électronique & Extension du délai des 6 mois pour effectuer l'assemblée

Avant

- Convocation des associés aux assemblées d'une SARL par courrier en lettre recommandée
- Convocation au moins 15 jours avant l'assemblée
- Documents concernant la tenue de ces assemblées transmis par voie postale

Décret n° 2015-545 du 18 Mai 2015, JO du 20

- La convocation aux assemblées peut se faire par voie électronique ainsi que l'envoi des documents

Procédure à suivre :

La société qui souhaite mettre en place l'envoi des convocations par voie électronique doit avoir l'accord des associés concernés par écrit (lettre recommandée) au plus tard 20 jours avant la date de l'assemblée.

L'associé accepte : la convocation et les documents lui seront remis par email. L'associé doit envoyer son accord 20 jours avant chaque assemblée car il est susceptible de changer d'avis dans le futur.

L'associé refuse ou absence de réponse : convocation et envoi des documents par voie postale.

Autre disposition de l'article :

« Art. R. 223-18-1.-Le délai de six mois prévu pour la réunion de l'assemblée des associés par l'article L. 223-26 peut être prolongé, à la demande du gérant, par ordonnance du président du tribunal de commerce, statuant sur requête. »

Plan d'investissement européen : mesures de la BPI

par BBK Management

La Banque Publique d'Investissement (BPI) prévoit dans son plan d'investissement européen 2 mesures :

- **Prêt innovation :**
 - Accompagner les PME et ETI dans le lancement industriel et la mise sur le marché d'innovations.

- **Prêt amorçage investissement (PAI) :**
 - Renforcer la structure financière des jeunes entreprises qui réalisent une levée de fonds.
 - Montant du prêt = 500 000€ max

Tout pour l'emploi

par BBK Management

Le gouvernement a présenté son plan d'action « Tout pour l'emploi ». Ces mesures seront intégrées à la loi de croissance.

Aide à l'embauche

- Aide temporaire pour tous les employeurs qui n'ont pas employé de salarié depuis 12 mois et qui recrutent un salarié en CDI ou CDD de +12 mois
- Aide de 4000€ sur 2 ans : 2000€ à l'embauche et 2000€ à la fin de la période d'essai
- Aide versée par l'ASP Agence de services et de paiement
- Calendrier : pour les contrats de travail signés entre le 09 Juin 2015 et le 8 Juin 2016
- Un décret est à paraître

Renouvellement des CDD et contrats d'intérim

- Renouveler 2 fois un CDD au lieu d'une seule sans toutefois excéder les 18 mois maximum
- Application dès l'entrée en vigueur de la loi sur le dialogue social

Effectif : effet de seuil

- Les seuils de 9 et 10 salariés sont relevés à 11 salariés
- Les recrutements des entreprises jusqu'à 50 salariés inclus ne déclencheront pas le franchissement de seuil pendant 3 ans
- Le calcul des effectifs sera simplifié et harmonisé
- Mesure applicable aux effectifs 2015
- Mesure incluse dans le projet de loi de finances 2016

Accord de Maintien de l'Emploi (AME)

Loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013 : permet aux entreprises en grave difficulté d'aménager le temps de travail et les salaires avec accord de la majorité des salariés.

Rappel des principes de l'accord de maintien dans l'emploi :

- Accord conclu pour une durée déterminée
- Accord signé par des syndicats représentant la majorité des salariés.

Evolution des mesures :

- La durée pendant laquelle l'entreprise ne licenciera pas est étendue à 5 ans,
- L'accord peut prévoir des conditions lui permettant d'être révisé ou suspendu,
- En cas de refus d'un salarié d'appliquer les dispositions de l'accord donne lieu à une rupture du contrat de travail avec le seul versement des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement. Motif du licenciement : avoir refusé l'application de l'AME.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront dès l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance.

Améliorer la trésorerie

Plusieurs mesures dont le développement de nouvelles solutions de financement de l'entreprise :

- Etendre la garantie de BPIFrance à certains encours de sociétés d'affacturage,
- Développer la possibilité du crédit inter-entreprises à l'initiative du client (affacturage inversé).

Plafonnement des indemnités de licenciement en cas de contentieux

Dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur peut être contraint de verser une indemnité au salarié sortant assez importante.

Cette indemnité sera toujours cumulable à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement mais sera désormais plafonnée.

	Indemnité (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise d'au moins 20 salariés	Indemnité (en mois de salaire) pour un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés
Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité maximale = 1/6 de mois par mois d'ancienneté Ex : 2 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 2 ans	Indemnité maximale = 1/12 de mois par mois d'ancienneté Ex : 1 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 2 mois pour 2 ans
Salarié ayant entre 2 et 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité minimum = 4 mois Indemnité maximum = 10 mois	Indemnité minimum = 2 mois Indemnité maximum = 6 mois
Salarié ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité minimum = 4 mois Indemnité maximum = 20 mois	Indemnité minimum = 2 mois Indemnité maximum = 12 mois

Question du mois

Mon salarié utilise le véhicule de la société et reçoit une amende. Je souhaiterais retenir sur son salaire le montant. Est-ce possible ?

Le titulaire de la carte grise reçoit l'amende. Etant le titulaire, vous payez l'amende pour excès de vitesse.

Non, vous ne pouvez pas retenir sur le salaire le montant de l'amende que vous avez payé suite à l'infraction de votre salarié utilisant le véhicule de la société.

Code du travail art. L.1331-2 :

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Code du travail art. L.1334-1 :

Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1331-2 est puni d'une amende de 3 750 euros.

Quelle est la solution pour être remboursé ?

Payer l'amende et demander au salarié de vous rembourser.

Si celui-ci refuse, les tribunaux peuvent être saisis. Indiquez aux autorités le nom du conducteur qui a effectué l'infraction.

Newsletter
Juin 2015

BBK Management

57 rue Henri Chevalier

69 004 LYON

Tél : 04 72 69 74 80

Fax : 04 72 69 74 90



Retrouvez sur notre site www.bbkm.fr toutes les informations dont vous avez besoin !