



Expertise & Audit

Votre partenaire au quotidien

INFOS  
LETTRE

Juillet-Août 2016  
N° 7



FRENCH TECH  
**LOIRE  
VALLEY**

## MAME DEVIENT...

Cité de la création et du numérique  
& lieu totem de la **French Tech Loire Valley à Tours**



**Damien BOUTRY**  
Expert-Comptable - Commissaire aux Comptes



Pour toute information ou documentation complémentaire, contactez-nous au :  
**Tél. : 02 47 39 52 52 • Fax : 02 47 39 59 96**  
**E-mail : [accueil@cgo37.fr](mailto:accueil@cgo37.fr) • Site : [www.cgo37.fr](http://www.cgo37.fr)**



# SOMMAIRE

## SOCIAL

Adoption du projet de loi « Travail » : licenciement économique	4
Protection des parents contre le licenciement renforcée par la loi « Travail »	5
Artisans et commerçants : paiement possible des cotisations par télépaiement	6
Pôle Emploi - DPAE	7

## PAIE

Relations entre les cotisants et les URSSAF : changement en profondeur	8-9
Adoption du projet de loi « Travail » : majorations pour heures supplémentaires	10-11
Dématérialisation du bulletin de paie à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	11-12

## VIE DES AFFAIRES

Baux nouveaux ou baux anciens : le locataire peut résilier tous les 3 ans	13
Chèque impayé : responsabilité de la banque qui n'informe pas le titulaire du compte avant le rejet d'un chèque	13-14
Pratique bancaire : l'information annuelle due par les établissements de crédit	14
Entreprises : quels sont les délais de paiement à respecter ?	15
BPI : nouveautés	16-18

<b>AGENDA SEPTEMBRE 2016 ET INDICES</b>	<b>19-20</b>
---	--------------

## Licenciement économique

### Comment la loi « Travail » sécurise le motif économique

Voici les principales dispositions concernant le motif économique de licenciement, qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, sauf censure du Conseil constitutionnel.

La loi prévoit d'inscrire dans le Code du travail les motifs économiques de licenciement reconnus par la jurisprudence, la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise. Ces motifs viennent s'ajouter aux motifs légaux existants que sont les difficultés économiques et les mutations technologiques.

Toujours en vue d'assurer une meilleure lisibilité des règles applicables, les difficultés économiques sont définies dans le Code du travail et sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou encore par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

**Nouveauté majeure :** La loi instaure un mécanisme de qualification automatique des difficultés économiques. Ainsi, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Pour cette baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, aucune ampleur minimum n'est requise. En effet, le législateur a voulu exclure toute prise en compte de l'ampleur des difficultés par le juge, afin que « le critère de baisse du chiffre d'affaires ou des commandes comporte un caractère mécanique ».

Ce mécanisme vise à permettre à l'employeur de s'assurer, avec un certain niveau de certitude, que son motif de licenciement est valable et ne risque pas d'être remis en cause par une décision de justice.

Projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, considérée comme adoptée par l'Assemblée nationale en lecture définitive le 21 juillet 2016, art. 67

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0807.asp>

# Maternité, paternité, adoption

## Protection des parents contre le licenciement renforcée par la loi « Travail »

Diverses mesures de la loi « Travail » contribuent à renforcer les mesures protectrices liées à la qualité de parent.

Après un congé de maternité, une salariée bénéficie d'une période de protection dite « relative », durant laquelle l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail, sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement. Cette période est désormais fixée à **10 semaines après le congé de maternité**, au lieu de 4 semaines antérieurement.

Par ailleurs, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est repoussé si la salariée prend des congés payés « *immédiatement* » après son congé maternité. Dans ce cas, pendant ses congés payés, la salariée bénéficie de la protection « absolue » prévue pendant le congé de maternité. A priori, ce mécanisme de « report » ne joue pas si la salariée reprend, même brièvement, le travail avant de prendre ses congés payés.

Les mêmes règles s'appliquent au congé d'adoption.

La période de protection relative accordée au « salarié » (en d'autres termes, le père de l'enfant) pendant les semaines suivant la naissance de son enfant est également portée de 4 à **10 semaines**. Par exception, l'employeur peut, comme auparavant, rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Enfin, la loi précise le régime de la sanction indemnitaire en cas de prononcé d'un licenciement en violation des périodes de protection liée à la maternité (situation de grossesse, période du congé de maternité et congés payés pris immédiatement à la suite, 10 semaines suivantes). En cas d'impossibilité ou d'absence de demande de la salariée d'être réintégrée, l'employeur devra lui verser une indemnité correspondant au moins aux salaires des **6 derniers mois**, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié. Cette indemnité s'ajoutera le cas échéant aux salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité et de l'indemnité de licenciement.

Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 10 et 123), JO du 9

# Artisans et commerçants

## **Vous pouvez désormais régler vos cotisations par télépaiement**

Les artisans et commerçants acquittant leurs cotisations trimestriellement peuvent désormais procéder par télépaiement.

Le RSI présente, sur son site internet (rubrique A propos du RSI/Actualités), le nouveau mode de paiement dématérialisé mis à disposition des artisans, industriels et commerçants pour s'acquitter de leurs cotisations.

Ce nouveau mode de paiement ne **concerne que ceux ayant opté pour un versement trimestriel de leurs cotisations**, le mode de paiement de droit commun étant le prélèvement automatique mensuel.

### **+ Quels sont les avantages du télépaiement ?**

Le télépaiement est gratuit et accessible 24h/24 et 7j/7 depuis le site internet du RSI.

Il permet aux artisans et commerçants :

- de payer l'échéance trimestrielle courante en toute simplicité ;
- d'avoir plus de souplesse dans la gestion de leur trésorerie ;
- de répartir comme ils le souhaitent les sommes dues entre plusieurs de leurs comptes bancaires.

En outre, le télépaiement permet d'anticiper le règlement des cotisations pour éviter tout risque de retard ou pénalité, et il est possible de modifier et d'annuler l'ordre de paiement jusqu'à la date d'exigibilité.

Dans tous les cas, le compte bancaire n'est débité du montant des cotisations qu'après la date de l'échéance.

### **+ Comment procéder en pratique ?**

Pour accéder à ce service, il faut se connecter sur le site internet du RSI, rubriques Mon compte/Mes cotisations/Paiement.

Un récapitulatif des cotisations à régler s'affiche. Pour régler l'échéance courante par télépaiement, il convient d'indiquer les coordonnées du compte bancaire à débiter.

**Chaque paiement des cotisations est à déclencher à l'initiative du travailleur indépendant.**

Communiqué de presse du RSI du 9 août 2016

# POLE EMPLOI - DPAE



Il semble dorénavant que le Pôle Emploi fasse un rapprochement avec les Déclarations Préalables A l'Embauche établies (voir courrier ci-dessous) afin de verser les allocations chômage.

REGION CENTRE-VAL DE LOIRE  
Direction Régionale



Réf : DPAE

Orléans, le 29 août 2016

Correspondant : Jean-Noël MARCADIER

Fax : 02.47.59.49.69

ape.37034@pole-emploi.fr

Madame, Monsieur,

Votre société a procédé à une Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) relative à  
Nom : Prénom :

Date de naissance :

avec une date d'effet au en CDI.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous confirmer cette information en complétant le tableau ci-dessous, et de nous communiquer les copies des bulletins de paye si cette personne travaille toujours dans votre entreprise et l'attestation employeur avec son dernier bulletin de paye si elle a quitté l'entreprise.

En effet, vous contribuez en tant qu'employeur au financement de l'Assurance Chômage et nous assurons la redistribution de cette contribution. Notre intérêt commun est de nous assurer de la conformité des éléments relatifs à la détermination du Revenu de Remplacement versé par nos soins aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et à la recherche d'une nouvelle activité dans le cadre de la bonne application de la réglementation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sentiments distingués.

Le Directeur Régional,  
Jean-Marc VERMOREL

Embauche confirmée <input type="checkbox"/> Merci de transmettre les documents demandés	Embauche infirmée <input type="checkbox"/>
CDI <input type="checkbox"/> Salarié toujours en poste ? Oui <input type="checkbox"/> Non* <input type="checkbox"/> * Si non, merci de nous adresser la copie de l'attestation employeur	
CDD <input type="checkbox"/> du au	

Nom et Qualité du signataire

Cachet de l'Entreprise

Pôle emploi Centre-Val de Loire  
LOCHES- 1, Place du maréchal Leclerc - 37600 - BEAULIEU-LES-LOCHES

**NOTRE CONSEIL ⇒ Attention aux DPAE trop nombreuses et non suivies d'embauche réelle.**

## Relations entre les cotisants et les URSSAF

### Changement en profondeur

Un décret réforme très largement les relations qu'entretiennent les cotisants avec leur URSSAF. Les principales nouveautés entrent en vigueur le 11 juillet 2016, à l'exception de celles dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### Règles de régularisation

Le décret modifie les règles de régularisation des cotisations et prévoit la disparition du versement régularisateur annuel avec le Tableau récapitulatif annuel dans le cadre de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN).

À l'avenir, l'employeur corrigera lors de l'échéance déclarative la plus proche les erreurs constatées dans ses déclarations des mois précédents et versera à la même échéance le complément de cotisations et de contributions sociales. Les sommes versées indûment seront déduites du montant des cotisations et contributions sauf demande de remboursement. Les majorations et pénalités de retard ne seront pas applicables au versement régularisateur sous deux conditions (régularisation lors de la première échéance suivant la déclaration et le versement initial, versement régularisateur inférieur à 5 % des cotisations initiales).

Cette réforme entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### Vérification des déclarations URSSAF et contrôle sur pièces

Dans le cadre de la procédure de vérification des déclarations, l'URSSAF opérant un redressement en informe le cotisant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En réponse, les formalités effectuées par le cotisant peuvent l'être par tout moyen donnant date certaine à leur réception.

#### Contrôle URSSAF

Concernant le contrôle URSSAF, plusieurs changements sont prévus.

Dans le cadre de l'exploitation de documents dématérialisés, l'entreprise contrôlée devra mettre à disposition de l'agent de contrôle qui le demande un utilisateur habilité pour réaliser les opérations sur son matériel.



Un décret précise encore les conditions dans lesquelles un contrôle antérieur n'ayant pas donné lieu à observations peut constituer un argument de défense de l'entreprise contrôlée. Pour ce, l'URSSAF doit avoir eu l'occasion de se prononcer en toute connaissance de cause sur ces éléments et les circonstances de droit et de fait au regard desquelles les éléments (documents) qui ont été examinés sont inchangées.

(Mesures applicables aux contrôles engagés à compter du 11 juillet 2016, sauf pour la nouvelle charte du cotisant contrôlé, applicable seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017).

### **+ Contenu de la mise en demeure**

La mise en demeure précise :

- la cause, la nature et le montant des sommes réclamées,
- la période à laquelle elles se rapportent,
- le code de la sécurité sociale,
- les majorations et pénalités qui s'y appliquent.

Par ailleurs, le décret renforce le contenu de la mise en demeure lorsqu'elle fait suite à un contrôle URSSAF, en vue d'améliorer l'information des cotisants. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le document mentionnera également :

- au titre des différentes périodes annuelles contrôlées, les montants notifiés par la lettre d'observations, corrigés le cas échéant à la suite des échanges entre la personne contrôlée et l'agent chargé du contrôle ;
- la référence et les dates de la lettre d'observations et, le cas échéant, du dernier courrier établi par l'agent en charge du contrôle lors des échanges consécutifs à la lettre d'observation.

### **+ Autres mesures signalées**

Le décret 2016-941 du 8 juillet 2016 revient aussi sur les hypothèses de recours à la taxation forfaitaire et les modalités de calcul du forfait, pour les contrôles engagés à partir du 11 juillet 2016.

Pour les mises en demeure notifiées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai de saisine de la commission de recours amiable (CRA) passe à 2 mois (au lieu d'un) à compter de la notification de la mise en demeure (la saisine permet de contester les décisions de l'URSSAF afin de saisir le TASS).

En outre et toujours à partir de 2017, il est prévu que dans le cas d'un redressement consécutif à un contrôle URSSAF ou à une procédure de vérification des déclarations, la décision de la CRA comportera de nouvelles mentions :

- le détail, par motif de redressement, des montants qui sont annulés et ceux dont le cotisant reste redevable au titre de la mise en demeure ;
- l'indication des délais et voies de recours.

Décret 2016-941 du 8 juillet 2016, JO du 10

# Adoption définitive du projet de loi Travail

## Majorations pour heures supplémentaires : ce que la loi « Travail » va vraiment changer

### La législation applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi « Travail »

- ➔ **Taux de majoration : 25 % et 50 %, ou taux fixé par accord collectif avec un minimum de 10 %.**

À l'heure actuelle, en l'absence d'accord collectif, le taux de majoration est de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (dans le cas général, celles effectuées au-delà de 35 h et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire incluse), et
- 50 % au-delà (dans le cas général, celles effectuées au-delà de la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire).

Cependant, une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer le taux de majoration avec un minimum de 10 %.

- ➔ **Articulation entre accord d'entreprise et accord de branche.**

Lorsqu'un accord de branche fixe un taux de majoration pour heures supplémentaires, un accord d'entreprise ou d'établissement peut-il être moins favorable ?

Depuis une loi du 4 mai 2004, le principe est qu'un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer des taux de majorations inférieurs à ceux prévus par un accord de branche, en respectant un minimum de 10 %.

Toutefois, ce principe est tempéré par deux réserves d'importance :

- Lorsque des taux sont prévus par un accord de branche conclu depuis le 7 mai 2004 disposant qu'il est impossible d'y déroger, alors un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer de taux inférieurs. Autrement dit, les partenaires sociaux ont, au niveau de la branche, la possibilité d'inscrire une « clause de verrouillage ».
- Lorsque des taux sont fixés par un accord de branche conclu avant le 7 mai 2004, il est impossible d'y déroger au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, à moins que l'accord de branche en dispose autrement.

## **Ce que la loi « Travail » va changer**

Une fois entrée en vigueur après publication au Journal officiel, la loi Travail ne modifiera pas les taux de référence, tant au niveau légal que conventionnel :

- les taux de majorations « par défaut », applicables en l'absence d'accord collectif sur le sujet, restent fixés à 25 % et 50 % ;
- il serait toujours possible de prévoir d'autres taux par accord collectif, avec un minimum de 10 %.

Le nœud de la réforme porte sur l'articulation entre accords collectifs, puisque la loi prévoit explicitement de faire primer l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, indépendamment de la date à laquelle l'accord de branche a été conclu.

Il s'agit donc effectivement d'un assouplissement, dont le but est d'effacer les obstacles représentés par les « clauses de verrouillage » et la règle interdisant de déroger aux accords de branche antérieurs au 7 mai 2004.

Mais encore faudra-t-il qu'il existe, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des partenaires sociaux pour signer un accord valide. En matière de durée du travail, pour s'en tenir aux accords signés avec un ou plusieurs délégués syndicaux, le projet de loi pose le principe de l'accord « majoritaire » :

- soit signature par des syndicats ayant obtenu plus de 50 % des voix exprimés en faveur de syndicats représentatifs au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles ;
- soit si l'accord est signé par des syndicats n'ayant obtenu « que » plus de 30 %, possibilité pour ces syndicats de demander à faire valider l'accord par référendum auprès des salariés.

Projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels définitivement adopté le 21 juillet 2016 (art. 8-II)  
<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0807.asp>

## **Bulletin de salaire**

### **La loi « Travail » va faciliter la dématérialisation du bulletin de paye à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Actuellement, le bulletin de paye est remis au salarié sous forme papier. Ce n'est qu'avec l'accord du salarié que l'employeur peut remplacer le bulletin papier par un bulletin électronique.

La loi « Travail » renverse cette logique.

À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2017**, l'employeur sera autorisé à remettre au salarié un bulletin électronique sauf opposition de sa part.

Pour ce faire, encore faut-il que la remise du bulletin de paye sous forme électronique s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données. Les bulletins de salaire électronique seront accessibles sur la plate-forme de service en ligne du compte personnel d'activité (CPA). Un décret pris après avis de la CNIL en déterminera les conditions.

En pratique, les employeurs n'auront pas l'obligation de basculer au bulletin de paye électronique. Mais si elles le font, c'est le salarié qui se trouvera en position de « demandeur », s'il souhaite continuer à recevoir son bulletin de paye sous forme « papier ».

Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 54), JO du 9

## Baux nouveaux ou baux anciens

### Le locataire peut résilier tous les 3 ans

L'article 2 de la loi 2014-626 du 18 juin 2014, dite "loi Pinel", a élargi les possibilités de résiliation anticipée du bail commercial (lequel est en principe de 9 ans) par le locataire.

Ainsi, une clause du bail ne peut plus interdire au locataire de résilier le bail tous les 3 ans. Une telle clause est, en effet, réputée non écrite, sauf toutefois pour :

- les baux de plus de 9 ans,
- les locaux monovalents, c'est-à-dire construits en vue d'une seule utilisation (un cinéma, par exemple),
- les bureaux,
- les entrepôts.

La règle nouvelle s'applique aussi bien aux baux commerciaux conclus après l'entrée en vigueur de l'article 2 de la loi du 18 juin 2014 (c'est-à-dire le 20 juin 2014), qu'à ceux conclus avant ; la faculté de résiliation du preneur à l'expiration d'une période triennale relevant de l'ordre public.

Rép. Dubié, JO du 31 mai 2016, quest. AN n° 93154, p. 4684

## Chèque impayé

### Responsabilité de la banque qui n'informe pas le titulaire du compte avant le rejet d'un chèque

La banque qui refuse de payer un chèque sans avoir averti le titulaire d'un compte des conséquences du défaut de provision doit lui verser des dommages-intérêts réparant la perte de chance d'échapper aux conséquences résultant du rejet du chèque.

Avant de refuser le paiement d'un chèque pour défaut de provision suffisante, le banquier tiré doit avertir le titulaire du compte des conséquences du défaut de provision.

L'information préalable avant rejet du chèque imposée à la banque permet de mettre l'émetteur en mesure d'approvisionner son compte pour couvrir le chèque émis. Son absence cause donc à l'émetteur un préjudice qui consiste en la perte de la chance de régularisation en approvisionnant suffisamment le compte pour couvrir le chèque et échapper aux frais liés au rejet du chèque. Il importe peu de savoir si l'émetteur du chèque est réellement en mesure de créditer son compte du montant du chèque.

L'avertissement doit être précis et porter clairement sur le ou les chèques impayés. Le banquier tiré est tenu d'avertir son client quelle que soit la connaissance éventuelle que celui-ci peut avoir de l'insuffisance de la provision du chèque qu'il se propose d'émettre.

Cass. com. 14 juin 2016 n° 14-19.742 (n° 576 FS-PB), Sté CIC Nord-Ouest c/ Sté Les vins Erde

## Pratique bancaire : l'information annuelle due par les établissements de crédit

Première à faire l'objet d'un texte légal, historiquement parlant (l'article L. 313-22 du CMF est issu de la loi du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement des difficultés des entreprises), l'obligation d'information qui pèse sur les établissements de crédit est également celle qui a mis le plus de temps à être systématisée et dont le non-respect a été régulièrement argué par les cautions mises dos au mur par une demande de règlement.

Retenons simplement à ce stade que l'information annuelle, adressée par l'établissement de crédit à la caution au 31 mars au plus tard, doit être dispensée aux cautions **personnes physiques et morales**, et que la sanction du défaut d'information peut permettre à la caution de s'exonérer largement de son engagement.

En effet, dans une telle situation, les paiements effectués par le débiteur, alors que l'information n'était pas dispensée dans les règles, sont réputés s'imputer, dans les rapports entre la caution et l'établissement de crédit, en priorité sur le principal de la dette cautionnée : en matière de prêts bancaires, les premières échéances étant constituées principalement d'intérêts, on voit tout de suite l'intérêt pour la caution de voir le cœur de son engagement diminuer comme une peau de chagrin ...

# Entreprises : quels sont les délais de paiement à respecter ?

## Que dit la loi ?

Les délais de paiement entre professionnels sont plafonnés par l'article L. 441-6 du Code de commerce :

- « sauf dispositions contraires, le délai de règlement des sommes dues est fixé au 30<sup>ème</sup> jour suivant la date de réception ou d'exécution de la prestation ;
- le délai convenu entre les parties ne peut dépasser 60 jours, ou par dérogation 45 jours fin de mois, à compter de la date d'émission de la facture » ;
- concernant les factures périodiques, le délai maximal est de 45 jours à compter de la date d'émission de la facture.

## Quelles sanctions ?

A l'heure actuelle, les articles L. 441-6 et L. 443-1 du Code de commerce prévoient la sanction du non-respect des délais de paiement par une amende administrative d'un montant maximal de 75 000 euros pour une personne physique, et 375 000 euros pour une personne modale. Ces sanctions peuvent être rendues publiques par la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF).

Le projet de loi pour la transparence et la modernisation de la vie économique devrait porter le plafond des amendes à 2 millions d'euros en cas de non-respect de la loi.

## Dernières mesures : des pouvoirs étendus en matière de sanctions et de contrôles confiés à la DGCCRF

Les agents de la DGCCRF sont habilités à contrôler le respect des dispositions relatives aux délais de paiement entre professionnels. Les dernières dispositions législatives renforcent leurs pouvoirs de contrôle et de sanction afin de limiter toujours davantage les retards de paiement.

Bercy infos entreprises n° 27 du 28 juillet 2016

# BPI : nouveautés



## Prêt Croissance

**Public concerné :** PME, ETI indépendantes, qui souhaitent réaliser un programme d'investissement immobilier, matériel ou une croissance externe, comportant des dépenses immatérielles et des besoins en fonds de roulement.

**Entreprises éligibles :** PME<sup>(1)</sup> éligibles à la garantie Bpifrance financement et/ou ETI indépendantes<sup>(2)</sup> :

- constituées sous forme de société,
- créées depuis plus de trois ans (à l'exception des sociétés constituées par le groupe bénéficiaire dans le but de réaliser une opération de croissance externe),
- financièrement saines,
- dont la croissance prévisionnelle du CA global est d'au moins 5 % l'an.

<sup>(1)</sup> Suivant la définition européenne de la PME : entreprise de moins de 250 salariés, déclarant soit un CA annuel inférieur à 50 millions d'euros, soit un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Elle doit être indépendante, c'est-à-dire ne pas être détenue à plus de 25 % par une ou plusieurs entités qui ne sont pas des PME.

<sup>(2)</sup> Jusqu'à 5000 salariés.

**Non éligibles :** Les SCI et les entreprises en nom personnel.

**Dépenses financées :** Le prêt croissance est conçu pour financer :

- les coûts de mise aux normes, dépenses liées au respect de l'environnement,
- la croissance externe,
- les coûts de constitution ou de rénovation d'un parc de magasins,
- l'acquisition de droit au bail, recrutement et formation de l'équipe commerciale,
- les travaux d'aménagement,
- les frais de recrutement et de formation,
- les frais de prospection, dépenses de publicité, matériels, prologiciels, équipements à faible valeur de revente,
- les besoins en fonds de roulement ...

**Financement de la BPI :**

- Montant de 300 000 euros jusqu'à 5 000 000 euros,
- Dans la limite des fonds propres et quasi-fonds propres de l'entreprise.

**Garantie :** Aucune garantie sur les actifs de l'entreprise, ni sur le patrimoine du dirigeant. Seule une retenue de garantie de 5 % est prévue. Elle vous est restituée après remboursement du prêt, augmentée des intérêts qu'elle a produits.



**Durée amortissement :** 7 ans dont 24 mois de différé d'amortissement en capital

**Conditions financières :** Un taux fixe ou variable.

**Partenariat bancaire :** En partenariat avec votre banque, à raison de 1 euro de contrat de développement pour 1 euro de prêt d'accompagnement ou de fonds propres apportés.

## Prêt Restauration

**Public concerné :** Exploitants ou repreneurs d'une entreprise de restauration devant être modernisée, qui engagent un programme de développement permettant la mise aux normes de l'établissement, l'amélioration et l'accueil en vue du développement de l'activité et de l'emploi (équipement matériel, numérique ou immatériel).

**Entreprises éligibles :** Les entreprises de France métropolitaine et DOM, y compris les non-PME, appartenant au secteur de la restauration (restauration traditionnelle, cafétérias et autres libres-services, restauration de type rapide, service des traiteurs, débits de boissons :

- entreprises personnelles et sociétés inscrites au registre du commerce,
- créées depuis plus de trois ans (à l'exception des entreprises créées pour la reprise d'un établissement de plus de 3 ans).

**Dépenses financées :** Les investissements et les dépenses :

- permettant l'amélioration de l'hygiène alimentaire,
- en faveur de l'accessibilité et de l'accueil de la clientèle,
- relatifs à la mise aux normes en termes de sécurité,
- liés à une démarche favorable à l'environnement,
- à la formation du personnel, à l'amélioration des pratiques de service en salle, à l'apprentissage des langues étrangères ou de conception et de diffusion de supports de présentation des cartes et menus en langues étrangères,
- à la promotion du savoir-faire et des démarches « qualité » entreprises par l'entreprise.

**Financement de la BPI :** 40 000 € à 600 000 €.

**Garantie :** Aucune garantie sur les actifs de l'entreprise, ni sur le patrimoine du dirigeant. Une assurance décès-invalidité concernant le dirigeant peut être requise.

**Durée amortissement :**

- 6 ans, dont 1 an de différé d'amortissement en capital, suivi de 20 échéances trimestrielles à terme échu,
- Amortissement linéaire du capital.

**Conditions financières :**

- Taux fixe selon barème en vigueur,
- Frais de dossier : 0,40 % du montant du prêt.

**Partenariat bancaire :** Obligatoirement associé à un concours bancaire d'une durée de 4 ans minimum et d'un montant au moins équivalent au prêt restauration et portant sur le même programme réalisé depuis moins de 6 mois.

Il peut bénéficier d'une intervention en garantie de Bpifrance selon les règles et conditions de taux en vigueur.

**Réglementation :** Il bénéficie d'une aide dite de minimis selon réglementation européenne. Bpifrance informera le bénéficiaire du montant de l'équivalent subvention brut à retenir.

<http://www.bpifrance.fr>



# Septembre 2016

## FISCAL



### Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en août 2016



### Prélèvement libératoire et /ou retenue à la source :

- déclaration n° 2777-D à déposer au service des impôts accompagnée du versement de l'impôt pour les sociétés ayant payé des dividendes et/ou intérêts de comptes courants d'associés en août 2016

### Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/05/2016
  - solde de liquidation
- pour les entreprises soumises à l'IS
  - acompte de l'IS

### CVAE :

- pour les redevables de la CVAE dont la cotisation 2015 a été supérieure à 3 000 €
  - 2<sup>ème</sup> acompte de CVAE

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois d'août 2016

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés et opté pour la mensualisation des charges :

- ➔ URSSAF
  - ➔ POLE EMPLOI
- } Soit les charges du mois d'août 2016

## Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>1<sup>er</sup> trimestre</b>	1508	1554	1617	1646	1648	1632	<b>1615</b>
2 <sup>ème</sup> trimestre	1517	1593	1666	1637	1621	1614	
3 <sup>ème</sup> trimestre	1520	1624	1648	1612	1627	1608	
4 <sup>ème</sup> trimestre	1533	1638	1639	1615	1625	1629	

INSEE, 21 juin 2016

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	3 <sup>ème</sup> trimestre 2015	4 <sup>ème</sup> trimestre 2015	1 <sup>er</sup> trimestre 2016	2 <sup>ème</sup> trimestre 2016
Baux d'habitation (IRL)	125,26	125,28	125,26	<b>125,25</b>
Baux commerciaux (ILC)	108,38	108,41	<b>108,40</b>	
Baux professionnels (ILAT)	107,98	108,16	<b>108,20</b>	

INSEE, 21 juin 2016 et 13 juillet 2016