

Votre partenaire au quotidien

Octobre 2016
N° 9

Notre cliente, Angélique COURSAULT, Gérante de la société JTS Conseils, spécialisée dans la stratégie de communication, prend le large en créant le jeu officiel du Vendée Globe 2016.

Bonne régates et bonne aventure à eux...



SOMMAIRE

SOCIAL

Entretien annuel : le salarié privé d'entretien professionnel peut obtenir réparation de son préjudice	5
Compte pénibilité : les obligations de l'employeur	5-6
Entreprises, comment fonctionnent les congés de paternité ?	7-8

PAIE

Cotisations de retraite complémentaire AGIRC : cotisations minimales GMP pour 2017 fixées	9
DADS validité 2016 à souscrire pour le 31 janvier 2017 : les principales nouveautés	9-10

FISCAL

CFE 2017 : revalorisation de 0,2 % des plafonds d'exonération de CFE	11
----------------------------------------------------------------------	----

VIE DES AFFAIRES

Prêt entre entreprises : sous certaines conditions	12-13
----------------------------------------------------	-------

AGENDA NOVEMBRE 2016 ET INDICES	15-16
----------------------------------------	-------

Entretien annuel

Faire attention à l'entretien professionnel

Le salarié qui a bénéficié d'un seul entretien professionnel en 10 ans, alors qu'un accord d'entreprise impose la tenue d'un entretien au moins tous les 2 ans, peut obtenir des dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail.

Dans une affaire, le salarié avait bénéficié d'un seul entretien en 10 ans de carrière dans l'entreprise. Pour le débouter de sa demande de dommages et intérêts, la Cour d'appel a retenu qu'il avait bénéficié des formations professionnelles qu'il avait demandées. La Cour de cassation a infirmé l'arrêt, car l'objet de l'entretien, tel que prévu par l'accord collectif, n'est pas uniquement de déterminer des actions de formation à suivre par le salarié, mais également d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi par le salarié, ou d'une évolution professionnelle.



Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle et n'ayant pas pour objet d'évaluer son travail. Si l'employeur manque à cette obligation, le salarié devrait pouvoir réclamer des dommages et intérêts en justifiant d'un préjudice.

Cass. soc. 6 juillet 2016 n° 15-18.419 F-D

Compte pénibilité

Les obligations de l'employeur

Le compte pénibilité s'impose aux employeurs dont les salariés sont exposés à certains facteurs de pénibilité (10 facteurs, dont 6 s'appliquent depuis le 1^{er} juillet 2016).

Facteurs et seuils de pénibilité

Les facteurs de risques sont notamment :

- la manutention manuelle de charges,
- les postures pénibles, les vibrations mécaniques,

- les agents chimiques dangereux,
- les températures extrêmes,
- le bruit,
- le travail de nuit,
- le travail répétitif.

Pour chacun d'eux, des seuils annuels d'exposition sont fixés, en tenant compte d'une intensité et d'une durée minimale (Pour en savoir plus sur les facteurs : www.preventionpenibilite.fr).

Conséquences pour le salarié et l'employeur

Le salarié exposé à ces facteurs, au-delà de certains seuils, bénéficie d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité** sur lequel il accumule des points qui pourront lui permettre notamment de partir plus tôt à la retraite. Tous les salariés sont concernés, qu'ils soient en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins un mois.

L'employeur doit :

- Identifier les salariés concernés par les facteurs de pénibilité ;
- Consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données d'exposition aux facteurs de pénibilité ; il est donc indispensable, au préalable, d'établir et de mettre à jour ce document obligatoire dans toutes les entreprises ;
- Déclarer les salariés concernés (DADS ou DSN) afin d'alimenter leur compte prévention pénibilité ; ils seront informés par la caisse de retraite du nombre de points acquis ;
- Verser une cotisation : à partir de 2017, une cotisation de base due par tous les employeurs au titre de l'ensemble des salariés ;
- Dans certains cas, nécessité de conclure, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif ou un plan d'action de prévention de la pénibilité.



La mise en œuvre du compte pénibilité nécessite une appréciation au cas par cas, en fonction des postes. Il faut s'en préoccuper, d'autant que des sanctions sont prévues.

Infodoc-experts Social du 10 octobre 2016

Entreprises, comment fonctionnent les congés de paternité ?

La loi permet à un salarié, père d'un enfant ou conjoint d'une jeune mère, de bénéficier d'un congé de paternité.

✚ Quels salariés peuvent en bénéficier ?

- La personne concernée doit être un salarié ;
- Le type de contrat de travail ou l'ancienneté est sans incidence sur cette possibilité ;
- Le père de l'enfant bénéficie de ce droit au congé. Le conjoint qui vit en couple avec la mère (mariage, concubinage, pacs), peut également en bénéficier.

✚ Quelle est la durée du congé ?

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de :

- **11 jours calendaires**^(*) consécutifs en cas de naissance unique,
- **18 jours calendaires** consécutifs en cas de naissances multiples.

(*) Les jours calendaires correspondent à tous les jours de l'année civile, y compris les dimanches et jours fériés.

✚ Comment le salarié doit-il formuler sa demande ?

Le salarié doit vous avertir de sa demande **au moins un mois** avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé paternité. Il doit également préciser la date à laquelle il souhaite y mettre fin.

Vous ne pouvez pas vous opposer à cette demande si le délai d'un mois a bien été respecté.

Cette demande peut être formulée par écrit ou oralement. Toutefois, il est conseillé que cette demande s'effectue par écrit (recommandé avec accusé de réception) pour des raisons de preuve en cas de conflit.

Le congé doit être pris dans un délai de **quatre mois** après la naissance de l'enfant. Néanmoins, selon le Code du travail, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère.

Dès le début du congé du salarié, vous devez établir une attestation de salaire. C'est grâce à cette attestation que l'Assurance Maladie détermine si le salarié remplit les conditions requises au bénéfice des indemnités journalières durant le congé.

✚ Qu'advient-il du contrat de travail qui lie salarié et employeur ?

Pendant le congé de paternité, **le contrat de travail est suspendu et le salaire n'est pas maintenu.**

En cas d'arrêt complet d'activité, le bénéficiaire du congé peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (elles sont attribuées et calculées dans les mêmes conditions que les indemnités journalières de maternité).

+ Quelle est la situation du salarié à la fin de son congé de paternité ?

À l'issue de son congé de paternité, le salarié doit pouvoir retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Bercy infos entreprises – Lettre information du 13 octobre 2016

AGIRC

Cotisations de retraite complémentaire AGIRC : cotisations minimales GMP fixées pour 2017

L'AGIRC indique que pour 2017, les cotisations minimales de retraite complémentaire AGIRC correspondant à la garantie minimale de points (GMP) sont fixées à **844,56 € par an** (salarié à temps plein présent toute l'année), soit 70,38 € par mois en base temps plein (dont 26,71 € de part salariale et 43,67 € de part patronale).

Circ. AGIRC 2016-4 DT du 10 octobre 2016

DADS



DADS validité 2016 à souscrire pour le 31 janvier 2017 : les principales nouveautés

Le site Internet officiel www.e-ventail.fr de la Caisse nationale d'assurance vieillesse récapitule les principales nouveautés de la DADS-U norme 4 DS relative aux salaires 2016 à souscrire pour le 31 janvier 2017.

Numéro d'Identification d'Attente pour les salariés nés à l'étranger

À compter de 2017, les assurés nés à l'étranger et ne possédant pas de numéro d'identification au répertoire (NIR) se verront attribuer par les organismes de protection sociale un « numéro d'identification d'attente » (NIA). En conséquence, si l'assuré né à l'étranger est en possession de ce NIA, il convient de le porter dans la rubrique NIR (S30.G01.00.001) et ne plus renseigner cette rubrique avec 1 pour les hommes ou 2 pour les femmes, puis des 9 comme auparavant.

Mise à jour du « code régime obligatoire risque vieillesse »

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016 a réécrit l'article L. 111-2-2 du Code de la sécurité sociale relatif aux impatriés. Ainsi, à la rubrique S40.G20.00.012.004, le code valeur 903 est supprimé. Ce code visait les étrangers qui, à leur demande et en accord avec l'employeur établi en France, ou à défaut, avec l'entreprise d'accueil, demandaient à être exemptés d'affiliation à l'assurance vieillesse s'ils étaient couverts pour ce risque.

Protection universelle maladie (PUMA)

La LFSS pour 2016 a instauré la protection universelle maladie (PUMA) qui a pour objectif d'assurer une prise en charge des frais de santé sans rupture de droits. Le sous-groupe « S65.G40.10 Ouverture des droits à l'Assurance Maladie » a été supprimé.

Code complément PCS-ESE

La loi relative à la réforme des retraites du 20 janvier 2014 a mis en place un système de prise en compte des stages de formation professionnelle continue pour la retraite pour les personnes inscrites à Pôle Emploi et ne percevant pas, ou plus, de revenu de remplacement. Ce système permet ainsi une validation de trimestres en tant que trimestres assimilés. Afin de sécuriser la mise en place de ce dispositif, il est créé un code pour repérer de façon précise cette catégorie de salarié (code 10 Stagiaire de la formation professionnelle) à la rubrique S40.G10.05.011.002.

Portage salarial

Trois nouveaux codes sont prévus à la rubrique S48.G55.00.016 afin de déclarer la fin de contrat de travail d'un salarié en portage salarial :

- ☞ 11 : salarié en portage salarial ancienneté moins d'1 an,
- ☞ 12 : salarié en portage salarial ancienneté entre 1 an et moins de 2 ans,
- ☞ 13 : salarié en portage salarial ancienneté au moins de 2 ans.

Sommes isolées AGIRC-ARRCO

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le dispositif des sommes isolées (sommes versées à l'occasion ou après la rupture du contrat de travail) a été supprimé de la réglementation AGIRC-ARRCO. Les montants doivent donc être déclarés comme un salaire d'activité.

Autres suppressions de codes

Une mise à jour des types de bases spécifiques exonérations de cotisations URSSAF a été effectué avec, à la rubrique S40.G30.06.001, la suppression du code 35 relatif à l'exonération liée au contrat d'insertion par l'activité.

De même, pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires, les codes 04 « rémunération des jours de RTT rachetés » et 05 « rémunération des heures de repos compensateur de remplacement » sont supprimés de la rubrique S40.G30.36.001.

www.e-ventail.fr

CFE 2017

Revalorisation de 0,2 % des plafonds d'exonération de CFE

Le plafond des exonérations temporaires de cotisation foncière des entreprises (CFE) en faveur des établissements situés dans les zones urbaines en difficulté est actualisé chaque année en fonction de la variation des prix à la consommation hors tabac pour l'année de référence de l'imposition (soit 0,2 % pour 2015).

Le plafond d'exonération ou d'abattement au titre de 2017 est fixé, en base nette par établissement, à :

- 28 635 € pour les créations ou extensions d'établissements réalisées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou les zones urbaines sensibles (ZUS) ;
- 77 243 € pour les créations et extensions de petites entreprises commerciales dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;
- 77 243 € pour les créations ou extensions d'établissements et, le cas échéant, les changements d'exploitant dans les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU).

Actualités BOFiP du 5 octobre 2016



Paiement de la CFE 2016

Celui-ci devra intervenir au plus tard le 15 décembre 2016.

Pour l'aspect déclaratif, une déclaration 1447-C sera à déposer en cas de dépassement de certains seuils au plus tard le 31 décembre 2016.

Merci de nous consulter en ce sens.

Prêt entre entreprises

Possible, mais sous certaines conditions

Jusqu'à présent, les prêts entre entreprises peuvent intervenir lorsque des opérations de trésorerie interviennent entre sociétés du même groupe. La « Loi Macron » permet à certaines entreprises d'emprunter de l'argent auprès d'autres entreprises qui leur sont économiquement liées⁽¹⁾.

Un prêt conditionné par la qualité des parties

Toutes les sociétés ne sont pas autorisées à prêter de l'argent. Dans le cadre du prêt interentreprises, seules les **sociétés par actions (SA ou SAS) ou les SARL** dont les **comptes** font l'objet d'une **certification par un commissaire aux comptes** y sont autorisées.

Pour cela, les entreprises prêteuses doivent :

- prêter de l'argent à des entreprises qualifiées de :
 - microentreprises⁽²⁾,
 - petites et moyennes entreprises⁽³⁾,
 - entreprises de taille intermédiaire (ETI)⁽⁴⁾.
- avoir la capacité financière suffisante pour y faire face. Il en sera ainsi lorsqu'au cours des deux exercices précédant l'emprunt, les capitaux propres de l'entreprise prêteuse sont supérieurs au montant du capital social et l'excédent brut d'exploitation est positif ;
- entretenir avec ces entreprises des liens économiques qui justifient le prêt. La loi fixe les cas dans lesquels un tel lien existe. Il en sera notamment ainsi lorsque :
 - l'entreprise emprunteuse ou un membre de son groupe est un sous-traitant direct ou indirect de l'entreprise prêteuse ;
 - l'entreprise prêteuse a consenti à l'entreprise emprunteuse ou un membre de son groupe une concession de licence d'exploitation de brevet, une concession de licence d'exploitation de marque, une franchise, ou un contrat de location-gérance ;
 - l'entreprise prêteuse est cliente de l'entreprise emprunteuse ou d'un membre de son groupe. Dans ce cas, le client doit avoir acheté lors du dernier exercice clos au moins 500 000 € ou avoir généré au moins 5 % du chiffre d'affaires du fournisseur au cours du même exercice.

Par ailleurs, le montant du prêt pouvant être accordé est doublement limité.

(1) Article L. 511-6, 3 bis du Code monétaire et financier

(2) Entreprises de moins de 10 salariés et ayant un CA annuel ou total de bilan ≤ 2 M€

(3) Entreprises ayant moins de 250 salariés et ayant un CA ≤ 50M€ ou total de bilan ≤ 43 M€

(4) Entreprises ayant moins de 5 000 salariés et ayant un CA ≤ 1,5Md€ ou total de bilan ≤ 2Md€

+ **Première limite** : le montant en principal de l'ensemble des prêts accordés par une même entreprise au cours d'un exercice comptable ne peut être supérieur à un plafond égal au plus petit des deux montants suivants :

- 50 % de la trésorerie nette ou 10 % de ce montant calculé sur une base consolidée au niveau du groupe de sociétés auquel appartient l'entreprise prêteuse ;
- 10 M€, 50 M€ ou 100 M€ pour les prêts accordés respectivement par une petite ou moyenne entreprise, une entreprise de taille intermédiaire ou une grande entreprise.

+ **Deuxième limite** : le montant en principal de l'ensemble des prêts accordés par une même entreprise à une autre entreprise au cours d'un exercice comptable ne peut être supérieur au plus grand des deux montants suivants :

- 5 % du plafond défini ci-avant au titre de la première limite,
- 25 % du plafond défini ci-avant dans la limite de 10 000 €.

+ **Et par les conditions d'octroi du prêt lui-même**

L'octroi de prêts par les sociétés par actions ou par des SARL n'est autorisé que si le prêt :

- est effectué à titre accessoire de l'activité principale de l'entreprise prêteuse ;
- a une durée n'excédant pas deux ans ;
- est formalisé dans un contrat soumis au régime des conventions réglementées.

Le montant des prêts consentis est communiqué dans le rapport de gestion et fait l'objet d'une attestation du commissaire aux comptes. En effet, celui-ci est avisé annuellement des contrats de prêts en cours consentis. Il doit, dans une déclaration jointe au rapport de gestion, attester pour chaque contrat, du montant initial et du capital restant dû de ces contrats de prêts, ainsi que du respect des dispositions qui les régissent.

Enfin, les prêts ainsi accordés ne peuvent avoir pour effet d'imposer à un partenaire commercial des délais de paiement ne respectant pas les plafonds légaux tels qu'ils sont définis par la loi.

OEC Orléans – article du 8 septembre 2016



Novembre 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 octobre 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 octobre 2016

Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/07/2016
 - solde de liquidation

Délai variable :

- déclaration de TVA du mois d'octobre 2016

SOCIAL



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

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

Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 ^{er} trimestre	1508	1554	1617	1646	1648	1632	1615
2^{ème} trimestre	1517	1593	1666	1637	1621	1614	1622
3 ^{ème} trimestre	1520	1624	1648	1612	1627	1608	
4 ^{ème} trimestre	1533	1638	1639	1615	1625	1629	

INSEE, 20 septembre 2016

Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	4 ^{ème} trimestre 2015	1 ^{er} trimestre 2016	2 ^{ème} trimestre 2016	3 ^{ème} trimestre 2016
Baux d'habitation (IRL)	125,28	125,26	125,25	125,33
Baux commerciaux (ILC)	108,41	108,40	108,40	
Baux professionnels (ILAT)	108,16	108,20	108,41	

INSEE, 20 septembre 2016 et 12 octobre 2016