

21 Chemin de Crépieux
69300 Caluire et Cuire
Tel : 04.72. 27. 00. 96

10 Rue Joseph Cugnot
38300 Bourgoin-Jallieu
Tel : 04.74. 28. 34. 28

La Lettre d'Information Mensuelle

- Projet pour la croissance et l'activité
- Loi Macron
- Les loteries commerciales
- Consommateurs
- Evolution SMIC

- Taux des comptes d'associés
- Cotisations sur salaires
- Vie des affaires : zoom sur arrêt
- Tenues de travail
- Compte personnel de formation
- Hygiène et sécurité

Votre Expert Comptable, Isabelle MALOT-MALAFOSSE, et toute l'équipe du cabinet MALAFOSSE & Associés vous souhaitent une belle et heureuse année 2015 pour vous et les vôtres.

PROJET POUR LA CROISSANCE ET L'ACTIVITÉ

Le projet de loi pour la croissance et l'activité, **dite loi Macron**, a pour thèmes forts :

- La réglementation sur le repos dominical et le travail de nuit
- Le licenciement collectif
- Rôle renforcé pour les inspecteurs du travail
- Simplification de l'épargne salariale.

LOI MACRON

On peut classifier la « simplification » en deux catégories :

- **La première catégorie** qui impacterait le quotidien de la majorité des entreprises avec des effets percutants ;
- **La deuxième catégorie** qui impacterait faiblement le quotidien, dans des domaines spécifiques ou spécialisés, et à l'occasion d'événements ponctuels ou par la mise en conformité de textes européens.

Pour l'essentiel il s'agit de simplifications de deuxième catégorie hétéroclites dont un certain nombre sont encore à valider officiellement. Les mesures s'étalent malgré tout dans le temps et les effets se feront sentir au fil du temps.

LES LOTERIES COMMERCIALES

Elles sont déréglementées

Le code Français de la consommation continuait à imposer un certain nombre de contraintes : concours d'un huissier, inventaire des lots, présentation du bon de commande... Enfin, le non-respect de ces règles était sanctionné pénalement.

La loi de simplification de la vie des entreprises affirme désormais sans aucune ambiguïté, **la licéité** des loteries commerciales.

CONSOMMATEURS

Davantage de surveillance sur les contrats conclus à distance avec un particulier

1-Rétractation du consommateur

Le consommateur dispose désormais **de 14 jours pour se rétracter** d'un contrat conclu à distance, à la suite d'un démarchage téléphonique ou hors établissement à partir de la conclusion du contrat

2-Date mentionnée sur le contrat

Dans les contrats conclus en dehors de son établissement, le professionnel doit fournir au consommateur un exemplaire daté du contrat signé par les parties. Cette date permet de calculer le délai de rétractation et le délai pendant lequel le professionnel ne peut recevoir aucun règlement.

3-Numéros masqués : une sanction à la clef

Lorsqu'un professionnel démarche un consommateur par téléphone, l'utilisation d'un **numéro masqué est interdite**. Le numéro affiché doit correspondre à celui du professionnel pour le compte duquel l'appel est effectué. En cas de rappel du consommateur à ce numéro, **ce professionnel doit s'identifier préalablement** à la facturation de toute prestation de services autre que le prix de la communication.

La loi nouvelle **sanctionne le non-respect** de ces règles par une amende administrative. Elle pourra atteindre **3 000 €** si le professionnel est une personne physique et **15 000 €** s'agissant d'une personne morale.

EVOLUTION DU SMIC

1-SMIC à 9,61 € au 1^{er} janvier 2015,

2-Minimum garanti à 3,52 €. ce paramètre sert encore de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas.

TAUX DES COMPTES D'ASSOCIES

Pour les exercices de 12 mois clos le **31 décembre 2014** le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à **2,79 %**.

COTISATIONS SUR SALAIRES

Hausse des cotisations vieillesse, modulation de la cotisation AF - Rappel

Cotisations vieillesse sur brut total. Un décret relève les cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale déplafonnées dues sur les salaires, de 0,05 point chaque 1^{er} janvier, de 2015 à 2017 inclus.

Cotisation patronale AF. à partir du **1^{er} janvier 2015**, le taux de la cotisation **est réduit de 1,8 point**, soit un taux de **3,45 %**, (au lieu de **5,25 %**) pour les salariés dont la rémunération n'excède pas **1,6 SMIC sur l'année**.
Attention : (cela correspond à 27 900 euros annuel pour 35 h par semaine).

VIE DES AFFAIRES : ZOOM SUR ARRET

Renouvellement : le locataire peut obtenir la baisse de son loyer

Lors du renouvellement du bail, le locataire **peut obtenir que son loyer soit réduit** lorsqu'il ne correspond plus à la **valeur locative**.

1-L'affaire : À l'issue d'un bail commercial de 9 ans, le propriétaire propose le renouvellement au locataire. Le locataire accepte le renouvellement mais demande en justice que le loyer soit fixé à la valeur locative réelle, qu'il estime être inférieure à son loyer. Les juges refusent : le loyer du bail renouvelé est fixé par l'article L. 145-34 du code de commerce en application duquel il suit l'évolution de l'indice ; il peut être déplafonné, c'est-à-dire fixé à un montant supérieur, lorsqu'une modification notable est venue améliorer l'activité du locataire (par exemple, une nouvelle desserte de transport en commun).

2-La solution : La Cour de cassation censure la décision des juges et rappelle l'article L. 145-33 du code de commerce : « le montant des loyers des baux renouvelés ou révisés doit correspondre à la valeur locative ».

En pratique, le locataire peut obtenir que le loyer du bail renouvelé (tous les 9 ans), ou même révisé (tous les 3 ans), soit fixé en dessous du loyer indexé si celui-ci ne correspond plus à la valeur locative.

TENUES DE TRAVAIL

Comment prendre en compte les tenues de travail ?

1-Tenue de travail obligatoire, élément de salaire ?

Frais d'entreprise. La mise à la disposition du salarié de vêtements de travail peut relever des frais d'entreprise. C'est le cas des vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs, du fait du caractère particulièrement insalubre ou salissant de leur travail, **qui ne constituent pas des avantages en nature**.

Plus généralement, pour l'administration, il s'agit de « **frais d'entreprise** » lorsque l'employeur met à

disposition des vêtements de protection individuelle, des vêtements de coupe et couleur spécifiques à une profession qui soit ont un objectif de salubrité, de sécurité, soit concourent à la **démarche commerciale** de l'entreprise. Il peut s'agir de tailleur d'hôtesse d'accueil, de « bleus de travail », de vêtements de cuisinier, de tabliers de femme de chambre, de tee-shirts avec logo de l'entreprise, etc.

2-Entretien de la tenue de travail

Prise en charge par l'employeur. L'employeur qui impose à ses salariés le port d'une tenue de travail inhérent à l'emploi, quelles que soient les raisons justifiant le port du vêtement, doit supporter le coût d'entretien de ces vêtements dits « **frais d'entreprise** ».

Il en a, par exemple, été jugé ainsi pour des vêtements imposés aux bouchers, poissonniers, caissières et managers de rayons d'un magasin.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À compter du **1^{er} janvier 2015**, le compte personnel de formation (CPF) succèdera au droit individuel à la formation (DIF).

1-Alimentation du compte

Les employeurs n'auront pas à gérer les compteurs de CPF de leurs salariés. Cette tâche incombera à la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire du CPF acquerra :

- **24 h** par année de travail, dans la limite de **120 h**
- **12 h** par année de travail ensuite, dans la limite d'un plafond total de **150h**.

2-Obligations d'information

Information des OPCA. Vous devrez transmettre à votre OPCA les éléments qui permettront à la Caisse des dépôts de calculer le nombre d'heures à créditer.

Information du salarié. Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF) le **1^{er} janvier 2015** Vous devrez informer par écrit chaque salarié, avant le **31 janvier 2015**, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au **31 décembre 2014**.

HYGIENE ET SECURITE

Former les salariés à la sécurité du travail

1-Salariés de l'entreprise : tous visés.

- les nouveaux embauchés CDD ou CDI ;
- les salariés qui changent de poste de travail ou de technique ;
- les personnes qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, lorsque le médecin du travail en fait la demande.

À noter : Les stagiaires bénéficient de la même formation à la sécurité que les salariés de l'entreprise.

2-Cas des travailleurs temporaires.

- La formation des salariés en intérim est assurée par l'entreprise utilisatrice, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel pour exécuter des travaux urgents

À noter : L'employeur doit associer le médecin du travail à l'élaboration des actions de formation à la sécurité (c. trav. art. R. 4141-6).