

# MALAFOSSE & ASSOCIÉS

Cabinet d'Expertise Comptable - Inscrit au tableau de l'Ordre de Lyon

21 Chemin de Crépieux 69300 Caluire et Cuire - Tel : 04.72. 27. 00. 96 - [www.elanconseil.com/malafosse](http://www.elanconseil.com/malafosse)

## La Lettre d'Information Mensuelle

**ÉLAN**  
CONSEIL

- Le nouveau RSI
- HCR avantage en nature
- Locaux professionnels
- Visite médicale d'embauche
- SMIC revalorisation
- Téléphones portables
- Consommation
- Paiement dans la zone euro
- Estimez votre CICE
- Sécurisation des débits de tabacs
- Gestion
- Agenda mars 2013

### LE NOUVEAU RSI

#### Le nouveau régime complémentaire de retraite des artisans et commerçants

Le régime complémentaire de retraite complémentaire des indépendants (RCI) **fusionne** à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2013** les régimes de retraite complémentaire des artisans, d'une part, et des industriels et commerçants, d'autre part.

La pension se composera d'un droit principal pour chacune des professions, et d'une majoration pour les commerçants qui avaient cotisé à l'ancien régime conjoint (fermé depuis 2004). Elle pourra être demandée à partir de l'âge légal de départ en retraite (entre 60 et 62 ans) et sera liquidée sous réserve d'avoir demandé sa pension du régime de base du RSI (régime social des indépendants), à taux plein ou, le cas échéant, avec abattement.

### HCR AVANTAGE EN NATURE

#### Montant de l'avantage en nature nourriture dans les HCR : rappel

- lorsque l'employeur fournit la nourriture, en totalité ou en partie, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail ;
- à défaut, la nourriture est évaluée par journée à deux fois le minimum garanti ou, pour un seul repas, à une fois ce minimum.

Pour rappel, le montant du minimum garanti est inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2013. En conséquence, le montant à prendre en considération au titre de l'avantage en nature est maintenu à **6,98 € par jour ou, pour un seul repas, à 3,49 €**.

### LOCAUX PROFESSIONNELS

#### Déclaration 6660-REV : révision générale de la valeur locative des locaux professionnels

Tous les propriétaires de locaux à usage professionnel et commercial doivent souscrire la déclaration **6660-REV** pour le **8 avril 2013** ou entre le **22 avril et le 6 mai 2013** pour la **télédéclaration**.

La déclaration concerne tous les propriétaires de locaux professionnels (locaux commerciaux et locaux utilisés par les professions libérales). Elle doit permettre à l'administration de déterminer, en 2013 et 2014, les nouveaux paramètres d'évaluation des locaux professionnels en vue du calcul des impositions de CFE et de taxe foncière à partir de 2015.  
[http://revuefiduciaire.grouperf.com/lien\\_rf/?context=REVUE/Rf/FH/Rf/FH/3485&parag=4-1](http://revuefiduciaire.grouperf.com/lien_rf/?context=REVUE/Rf/FH/Rf/FH/3485&parag=4-1)

Pour les locaux à usage mixte, seule la partie professionnelle affectée à l'exercice de l'activité doit être déclarée.

La situation du local s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Pour déclarer les loyers, la situation à prendre à compte est celle existant au 1<sup>er</sup> janvier 2013. La déclaration est très semblable à celle utilisée dans les départements test. De nouvelles rubriques, Pk1 et Pk2, sont prévues pour les espaces de stationnement couverts et non couverts. La souscription de cette déclaration est obligatoire. Le défaut de souscription est sanctionné par **une amende de 150 €**.

### VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

L'employeur doit organiser un examen médical lors de l'embauche d'un salarié. Cet examen est obligatoire, excepté en cas d'embauche sur un emploi identique à celui précédemment occupé.

**Aptitude du salarié à occuper son poste.** - La visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail **permet de s'assurer** que le salarié **est apte** à occuper le poste pour lequel il est embauché. Elle permet aussi de proposer d'éventuelles adaptations de ce poste ou une affectation à d'autres postes.

**Salariés nouvellement embauchés.** - Tout salarié est en principe soumis, lors de l'embauche, à une visite médicale et ce, y compris pour un contrat de travail à durée déterminée de courte durée. L'employeur **s'assure** que cet examen médical a bien lieu. Il doit donc prendre toutes les **dispositions nécessaires** pour soumettre le salarié à la visite dans les délais. Si le salarié **refuse** cet examen, l'employeur est donc contraint de **rompre la période d'essai**.

### SMIC REVALORISATION

Un décret **révise les modalités d'indexation et de revalorisation** du SMIC sans incidence toutefois sur la tenue de la paye.

**Indexation du SMIC.** Le SMIC est désormais indexé sur l'inflation mesurée, non plus pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, mais pour les ménages du premier quintile ( 20 % ) de la distribution des niveaux de vie.

**Revalorisation du SMIC.** Par ailleurs, le SMIC sera revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. Ce nouvel indice de mesure de l'inflation s'applique aussi à la revalorisation du minimum garanti (MG).

Selon une **simulation sur 2000-2012 : la progression** supplémentaire du Smic serait de **0,2%** par an par rapport au calcul actuel.

## TELEPHONES PORTABLES

**Lorsque l'entreprise met à la disposition de ses salariés un téléphone portable : quand y a-t-il avantage en nature ?**

Le téléphone portable mis à la disposition d'un salarié « à titre permanent » constitue un avantage en nature. Il y a, selon le ministère des Affaires sociales, une telle mise à disposition chaque fois que les circonstances de fait permettent au salarié d'utiliser cet outil hors du temps de travail (usage privé le soir, le week-end, pendant les congés).

Si la mise à disposition exclut l'utilisation hors des horaires de travail, le salarié est réputé ne l'utiliser que pour des raisons professionnelles. Il n'y a donc pas avantage en nature.

Dans ce cas, l'administration néglige l'avantage constitué par le simple usage « raisonnable » du téléphone portable, tels que les appels de courte durée au domicile et les brèves consultations sur Internet. Afin d'éviter toute ambiguïté quant à l'objet de la mise à disposition, un écrit est fortement conseillé. L'employeur peut insérer une clause spécifique dans le contrat de travail interdisant ou autorisant un usage privé. Il peut aussi procéder par voie de circulaire interne ou de clause du règlement intérieur, détaillant les conditions d'utilisation du téléphone portable.

## CONSOMMATION

**Les contours du projet de loi Consommation dévoilés**

- doublement du délai de rétractation en cas d'achat à distance, passant ainsi de 7 à 14 jours.
- certains agents de la DGCCRF pourront endosser le rôle « d'enquêteur mystère » en se faisant passer pour un consommateur lambda.
- proposition d'un crédit affecté pour tout emprunt supérieur ou égal à 1 000 euros, faisant ainsi disparaître le crédit renouvelable au-delà de cette somme.

## PAIEMENTS DANS LA ZONE EURO

**Prélèvements et virements : préparez-vous au changement !**

**Être prêt pour le 1er février 2014.** L'ordonnance 2009-866 du 15 juillet 2009 a transposé en droit interne la directive créant un marché unique des paiements en euros, le SEPA (Single Euro Payment Area). Puis le règlement UE 260/2012 du 14 mars 2012 a fixé au 1er février 2014 la date à laquelle les virements et prélèvements nationaux disparaîtront de la zone SEPA (sauf en Suisse, Norvège, Islande et au Lichtenstein, la date butoir étant fixée au 31 octobre 2016 pour ces pays). Le virement national laissera place au virement européen, le SCT (SEPA Credit Transfer) et le prélèvement national au prélèvement européen, le SDD (Sepa Direct Debit). En revanche, les TIP et les téléversements, actuellement utilisés, ne sont pas concernés par la date du 1er février 2014 : **ils ont jusqu'au 1er février 2016 pour se conformer aux normes SEPA. PME : préparez-vous dès maintenant.** S'agissant des virements, le changement consiste essentiellement en une adaptation informatique. En revanche, pour les prélèvements, la modification est plus complexe, et sans doute plus coûteuse. Pour l'essentiel, le changement nécessite de transformer les RIB des clients, des fournisseurs et des salariés en IBAN et de créer des bases de données de gestion des mandats de prélèvement.

Il semble que, contrairement aux administrations et aux grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises n'aient pas encore anticipé ce changement. Certains spécialistes craignent qu'elles ne soient prises de court si elles ne s'intéressent pas, dès maintenant, à ce changement. Mieux vaut donc ouvrir ce dossier **en prenant rendez-vous avec sa banque.**

## ESTIMEZ VOTRE CICE

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2013**, les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés d'après leur bénéfice réel **bénéficient du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)**, à raison des rémunérations versées à leurs salariés **n'excédant pas 2,5 SMIC**.

**à savoir.** Le ministère de l'Économie et des Finances vient de mettre à la disposition de ces employeurs un simulateur de calcul du CICE. Pour le moment, ce simulateur ne permet que d'avoir une approximation du CICE, des précisions demeurant encore nécessaires sur ses paramètres de calcul.

[www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/simulateur-credit-impot-pour-competitivite-emploi](http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/simulateur-credit-impot-pour-competitivite-emploi)

## SECURISATION DES DEBIT DE TABAC

Toute personne gérant un débit de tabac **peut bénéficier d'une subvention de l'État à hauteur de 15 000 €, au lieu de 10 000 € auparavant**, pour renforcer la protection de son local commercial contre les vols. Cette aide permet de financer une étude concernant la sécurité du local de vente et des lieux de stockage. Elle sert également à installer des matériels de protection ou de dissuasion comme, par exemple, les vitres antieffraction, les portes blindées ou encore les coffres-forts. Des règles particulières s'appliquent en cas de déplacement du débit de tabac.

## GESTION

**Une activité déficitaire engage le dirigeant**

Suite à la liquidation judiciaire d'une société, le liquidateur assigne le dirigeant en paiement des dettes sociales. Les juges observent que, après 16 mois d'activité seulement, la société est redevable d'un passif important (salariés, URSSAF, fournisseurs et bailleur, lequel n'a perçu aucun loyer, ni même le dépôt de garantie). De plus, pendant cette période, le dirigeant a continué de s'octroyer une rémunération. Le dirigeant conteste le caractère excessif de sa rémunération (3 500 €). Les juges le condamnent néanmoins à 396 400 € pour avoir poursuivi une activité déficitaire dans un intérêt personnel. Peu importe que le salaire attribué ait été maintenu en compte courant.

## AGENDA MARS 2013

**Le 8 au plus tard**

Envoi à la DARES du relevé des contrats conclus ou résiliés au cours du mois de février.

**Le 13 au plus tard**

Souscrire la déclaration d'échange de biens et la déclaration européenne de services.

**Service des douanes.**

**Le 15 au plus tard**

Payer l'acompte d'IS et, le cas échéant de CSB (clôture en novembre, décembre et janvier).