

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

La Lettre d'Information Mensuelle

ÉLAN
CONSEIL

- Stagiaire
- Trimestres retraites
- Rupture conventionnelle
- TVA et rénovation
- Retraite - Préretraites
- Travail ponctuel
- RSI Travailleurs indépendants
- Taxe sur les salaires
- Statuts professionnels
- Risques sanitaires

STAGIAIRE

Statut amélioré

Droits aux congés et absences. La proposition de loi envisage d'étendre aux stagiaires les congés et autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption.

La convention de stage pourrait systématiquement prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage. Cette obligation serait valable pour les stages supérieurs à 2 mois.

Durée du travail. La présence du stagiaire dans l'entreprise suivrait les règles applicables aux salariés de celle-ci pour le travail de nuit, le repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pour les jours fériés. Ce sera à l'employeur d'établir, par tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

Le non-respect de ces règles entraînerait le paiement de la même amende que celle liée au recours abusif aux stagiaires.

Titres-restaurant et frais de transport. Pour les stages d'une durée supérieure à deux mois, le stagiaire aurait accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et bénéficierait de la prise en charge des frais de transport « domicile-lieu de stage » dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

Gratification. Si le montant horaire de la gratification obligatoire des stages de plus de 2 mois reste fixé à 12,50 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 2,88 €/heure pour 2014), il est expressément rappelé que cette dernière serait due dès le premier jour du premier mois de la période de stage. Ce faisant, le législateur rappelle ce qui est déjà codifié actuellement.

TRIMESTRES RETRAITES

Le salaire minimal pour valider un trimestre de retraite passe de 200 à 150 SMIC horaires

C'est officiel : le montant minimal de cotisations à verser au régime général pour valider 1 trimestre de retraite (de base) est abaissé à **150 SMIC horaires, contre 200 SMIC horaires** depuis 1972.

Cette mesure, annoncée par le gouvernement à l'occasion de l'examen du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est ainsi entérinée par un décret du 19 mars 2014. Elle s'applique aux périodes effectuées depuis le **1^{er} janvier 2014**.

Elle concerne également :

- les **artisans, industriels et commerçants** relevant du régime social des indépendants (RSI)
- et les **professions libérales** affiliées à la CNAVPL.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle dans le viseur

Les négociations sur l'assurance chômage ont abouti à un accord national interprofessionnel du 22 mars 2014. Les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront aux personnes dont la fin du contrat de travail sera postérieure au 30 juin 2014.

Sans la viser expressément, une des dispositions de ce texte aura de fait des conséquences sur la rupture conventionnelle, dont on sait qu'elle connaît un succès indéniable. Le but est de limiter certains abus, en particulier lorsqu'elle est de fait utilisée comme outil de préretraite déguisée pour les seniors.

TVA ET RENOVATION

TVA à 5,5 % pour les travaux de rénovation énergétique

Depuis le **1^{er} janvier 2014**, les travaux d'amélioration de la qualité énergétique des logements achevés depuis plus de 2 ans **éligibles au crédit d'impôt** développement durable bénéficient du taux de **TVA de 5,5 %**, comme les travaux induits qui leur sont indissociablement liés (même définition que pour l'éco-prêt à taux zéro ; voir précisions sur www.developpement-durable.gouv.fr). Ces derniers doivent, pour cela, être facturés dans un **délai maximal de 3 mois à compter de la date de facturation des travaux** de rénovation énergétique. Si les travaux induits sont réalisés avant les travaux de rénovation énergétique auxquels ils sont liés (par exemple, forage nécessaire à l'installation de l'échangeur de chaleur d'une pompe à chaleur géothermique), ils doivent être facturés dans un délai maximal de 3 mois à compter de la facturation des travaux induits. À défaut, ils ne peuvent pas bénéficier du taux de TVA de 5,5 %.

RETRAITE - PRERETRAITES

Retraite anticipée « carrière longue » : dispositif assoupli

Annoncé à l'occasion de la discussion de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014, un décret du 19 mars 2014 assouplit le dispositif de retraite anticipée « carrière longue ».

En effet, pour son accès, sont désormais retenus comme « réputés cotisés » davantage de trimestres (au titre de la maternité, du chômage, de l'invalidité et du compte personnel de pénibilité).

TRAVAIL PONCTUEL

Travail ponctuel à temps plein vaut contrat de travail à temps plein

Limite infranchissable. - Les heures complémentaires d'un salarié à temps partiel ne peuvent pas avoir pour effet de porter sa durée du travail au niveau ou au-delà de la durée légale ou de la durée conventionnelle, au risque que le contrat de travail soit **requalifié en contrat à temps plein**.

Le fait que le salarié à **temps partiel ait travaillé sur une période limitée** (en l'espèce un mois) au-delà de la durée légale d'un temps plein, du fait d'heures complémentaires, ne change rien. Le contrat de travail doit être **requalifié en « temps plein »**.

Recours au complément d'heures. - Depuis le 17 juin 2013, il est possible de recourir à un complément d'heures, par voie d'avenant au contrat de travail, si un accord de branche étendu le permet [voir Dictionnaire Social, « Travail à temps partiel (avenant pour complément d'heures) »]. Cependant, rien ne dit expressément, en l'état actuel des textes, si ce mécanisme permet d'atteindre le niveau d'un temps plein, sans prendre le risque d'une requalification du contrat de travail.

RSI TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

Travailleurs indépendants : du nouveau pour le service « Mon compte »

« Mon compte », le bouquet de services en ligne du régime social des indépendants (RSI) mis en place depuis 2012 pour simplifier les démarches administratives, sera enrichi de deux nouvelles fonctionnalités en 2014 :

- au printemps, les assurés qui utilisent le prélèvement automatique pourront en **changer la périodicité en ligne** (trimestrielle ou mensuelle) ;
- à l'été, les chefs d'entreprise en difficulté pourront demander en ligne un **délai de paiement** de leurs cotisations sociales personnelles, leur assurant un traitement rapide et optimal de leur demande.

Rappelons que le service « Mon compte », créé à partir du **portail www.rsi.fr**, permet **aux intéressés d'accéder, à tout moment**, à des services en ligne sur leurs ordinateur, mobile ou tablette pour gérer leurs cotisations, télécharger des attestations, connaître leurs droits pour la retraite ou encore consulter leur dossier personnel de prévention et de dépistage.

TAXE SUR LES SALAIRES

Barème de la taxe sur les salaires : rectificatif de l'administration

L'administration fiscale répare une erreur matérielle concernant le barème de la taxe sur les salaires applicable au titre des rémunérations versées en 2014. La réévaluation du barème de la taxe, qui s'applique chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'IR, est fixée comme suit pour 2014 :

- **4,25 %** pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à **7 666 €** ;
- **8,50 %** pour celles supérieures à **7 666 €** et inférieures ou égales à **15 308 €** ;
- **13,60 %** pour celles supérieures à **15 308 €** et inférieures ou égales à **151 208 €** ;
- **20 %** pour celles supérieures à **151 208 €**.

De la même manière, le montant de l'abattement applicable à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées en 2014 par les organismes sans but lucratif et assimilés s'établit à **20 161 €**.

STATUTS PROFESSIONNELS

Statut renforcé et obligations nouvelles pour l'agent immobilier

1- Les personnes qui se livrent, de manière habituelle, à la recherche de biens immobiliers ou à la vente de listes de fonds de commerce sont désormais considérées comme des professionnels de l'immobilier. **2-** La carte professionnelle d'agent immobilier sera délivrée par les chambres de commerce et d'industrie territoriales. **3-** L'agent immobilier est soumis à de nouvelles règles déontologiques, dont le contenu doit être fixé par décret. **4-** Le mandat simple dont bénéficie l'agent immobilier **ne peut plus être reconduit** par tacite reconduction. **5-** L'agent immobilier est soumis à une obligation de formation continue. **6-** Il doit **informer** les clients, avant la conclusion d'un contrat, des éventuels liens de nature capitalistique ou juridique avec les prestataires de services auxquels il a recours. **7-** Toute publicité effectuée par le professionnel de l'immobilier doit mentionner le montant toutes taxes comprises de ses honoraires, exprimés en pourcentage du prix de la vente. Le cas échéant, il convient de préciser qu'il agit sous le statut d'agent commercial. **8-** L'agent immobilier est soumis aux nouvelles dispositions du code de la consommation sur le **démarchage à domicile** pour tout ce qui concerne les mandats de vente ou les contrats de location souscrits en dehors des locaux commerciaux de l'agence.

RISQUES SANITAIRES

Risques sanitaires et environnementaux : consigner les alertes dans un registre

Les salariés et les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un droit d'alerte s'ils détectent dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique et l'environnement. Cette alerte doit alors être consignée par écrit

Un décret vient préciser quelle forme devait prendre cet écrit. L'alerte est consignée dans un **registre spécial** dont les pages sont numérotées. Elle est datée et signée et indique :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur ou le représentant du personnel estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Ce registre spécial doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

Ces mesures sont applicables à compter du **1^{er} avril 2014**.