

MALAFOSSE & ASSOCIÉS

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

21 Chemin de Crêpeux 69300 Caluire et Cuire - Tel : 04.72. 27. 00. 96 - www.elanconseil.com/malafosse*La Lettre d'Information Mensuelle***ÉLAN**
CONSEIL

- Sécurité sociale
- Document unique
- Véhicules
- Rappel d'obligation
- Domicile lointain du salarié
- Exonération facultative de CFE
- Temps partiel
- Rupture période d'essai

SECURITE SOCIALE**Loi de financement rectificative pour 2014**

1-Le Conseil constitutionnel a **annulé** la réduction de cotisations salariales annualisée qui devait être mise en place sur les salaires inférieurs à 1,3 SMIC à partir de 2015. Le gouvernement est à la recherche d'une mesure de substitution.

2-À partir de 2015, la cotisation patronale d'allocations familiales **sera fixée à 3,45 % (au lieu de 5,25 %)** pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à **1,6 SMIC** sur l'année.

3-Le taux des cotisations d'allocations familiales des travailleurs indépendants non agricoles dont les revenus d'activité sont inférieurs à un seuil fixé par décret **sera réduit dans la limite de 3,1 points**.

4-Les entreprises assujetties à la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), 0,16 % du CA jusqu'à 760 000 €, bénéficieront d'un abattement d'assiette pour la C3S due au titre de 2015. A compter du 1^{er} janvier 2015 elle sera assise sur le chiffre d'affaires après application **d'un abattement de 3 250 000 €**.

RAPPEL D'OBLIGATION**Acompte d'IS et de contributions assimilées à verser au 15 septembre 2014**

Le 15 septembre 2014 au plus tard, les sociétés soumises à l'IS doivent acquitter un acompte d'IS, de contribution sociale et procéder, le cas échéant, à un versement anticipé de leur contribution exceptionnelle d'IS de 10,7 %.

Acompte de CVAE à payer pour le 15 septembre 2014

Les entreprises dont le chiffre d'affaires de la période de référence, apprécié prorata temporis, est au moins égal à 500 000 € doivent verser, le 15 septembre 2014 au plus tard, leur second acompte de CVAE sur un relevé 1329-AC.

Sauf délais particuliers, la date limite de dépôt de la déclaration 2725 et du paiement de l'impôt est **fixée au 16 juin 2014**.

TEMPS PARTIEL**Temps partiel : nouveau plancher de 24 h, pour qui ?**

Depuis le 1^{er} juillet 2014, un salarié à temps partiel est censé travailler au moins 24 heures..., sauf dans certains cas.

1-Statu quo pour les contrats en cours début 2014

Pour vos contrats à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014, vous bénéficiez d'un « sursis » : ces contrats ne seront soumis à la nouvelle durée minimale de 24 heures hebdomadaires **qu'à partir du 1^{er} janvier 2016**.

En attendant cette date, un contrat à temps partiel qui prévoit une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine reste donc valable.

Vos salariés peuvent demander à travailler au moins 24 heures. Par exception, un salarié dont le contrat de travail a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014 peut demander à bénéficier de la nouvelle durée minimale de 24 heures par semaine. Cette demande s'impose à vous, sauf refus justifié par l'activité économique de l'entreprise.

2-Contrats signés depuis le 1er juillet 2014

Respectez la nouvelle durée minimale... La durée minimale de 24 heures avait été suspendue pour les contrats de travail conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014. Depuis le 1^{er} juillet, vous devez, en principe, respecter une durée de travail d'au moins 24 heures pour tout contrat à temps partiel que vous concluez.

SACHEZ-LE. Sous conditions, le salarié peut demander à travailler en dessous de la durée minimale.

Après avoir vérifié les textes conventionnels. Vous gardez la possibilité de conclure des contrats à temps partiel avec une durée de travail inférieure à 24 heures si un accord de branche étendu vous le permet. Attention, **il est impératif que l'accord ait été étendu** (c'est-à-dire qu'il ait fait l'objet d'un arrêté d'extension de la part du ministère du Travail) pour que vous puissiez appliquer les dérogations qu'il prévoit.

Vous devrez alors regrouper les horaires de travail du salarié sur **des journées ou des demi-journées régulières ou complètes**. L'accord de branche étendu peut déterminer les modalités de ce regroupement.

DOCUMENT UNIQUE**Document unique d'évaluation des risques : obligatoire même en l'absence de risque**

Ce qu'il faut SAVOIR. Toutes les entreprises sont tenues d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels. L'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique ». L'obligation d'avoir un document unique n'est pas subordonnée à la preuve d'un risque professionnel. L'absence de document unique est un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, quelles que puissent être ses justifications.

Rappel des risques. Indépendamment d'éventuels dommages et intérêts, rappelons que l'employeur encourt également une sanction pénale s'il n'a pas de document unique dans son entreprise (**amende** prévue pour les contraventions de 5^e classe).

DOMICILE LOINTAIN DU SALARIE

Un salarié, qui vient travailler en transport collectif, a décidé de vivre à 100 km de l'entreprise. **Quel coût doit supporter l'entreprise**

1-Remboursement obligatoire

Obligation de principe. Sous réserve de cas particuliers, l'employeur est obligé de participer à hauteur de 50 % aux titres d'abonnement aux transports publics de personnes (ex. : Pass autobus) souscrits par les salariés pour leur transport domicile/lieu de travail. Cette obligation existe quelle que soit la localisation de l'entreprise.

Transports interrégionaux. Cette obligation s'applique y compris lorsque le salarié habite dans une autre région que celle de son lieu de travail et même s'il a déménagé depuis la signature de son contrat de travail. Dans un litige, un salarié avait déménagé de sa région initiale et où se trouvait son entreprise pour une ville distante de 100 kilomètres. L'employeur devait donc, selon les juges, lui rembourser 50 % de son abonnement SNCF entre les deux villes et 50 % du pass transports en commun pour le trajet de sa gare d'arrivée à son lieu de travail.

2-Rembourser ce qui doit l'être

Les titres à rembourser. L'entreprise doit ainsi prendre en charge :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité, les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;
 - les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;
 - les abonnements à un service public de location de vélos.
- Les billets à l'unité sont donc exclus. S'agissant des abonnements SNCF, la prise en charge **ne couvre pas les réservations.**

Obligation du salarié. Le salarié sera remboursé sur remise du titre ou, à défaut, sur présentation de ce dernier, au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel il l'a validé. Les titres d'abonnement annuel font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement sur la période d'utilisation.

3-Régimes social et fiscal

Exonération sociale. La prise en charge obligatoire de 50 % est exonérée de cotisations, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS). L'employeur peut prendre en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure aux 50 % imposés. Dans ce cas, le montant total de la prise en charge ne peut être exonéré que dans la limite des frais réellement engagés.

Le remboursement facultatif, au-delà du minimum de 50 %, doit, en revanche, être réintégré dans l'assiette des cotisations (mais pas dans la base CSG/CRDS) en cas d'application d'une DFS.

Régime fiscal. Le remboursement de la prise en charge obligatoire de 50 % est exonéré d'impôt sur le revenu, que le salarié opte pour la déduction forfaitaire de 10 % ou pour la déduction des frais réels. Si l'employeur prend en charge plus que le minimum obligatoire, le surplus est imposable :

- soit le salarié bénéficie de la déduction fiscale **forfaitaire** de 10 % et il doit intégrer ce surplus dans son revenu imposable ;
- soit le salarié opte pour la déduction des **frais réels** (il renonce donc à la déduction de 10 %) et déduit la totalité des frais selon les règles fiscales.

RUPTURE D'UNE PERIODE D'ESSAI

Lorsqu'un employeur veut mettre fin à un contrat de travail durant la période d'essai ou à son terme, **il doit prévenir le salarié à l'avance** (la durée minimale de ce délai de prévenance dépend du temps de présence du salarié dans l'entreprise. Si l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance, le salarié **à droit à une indemnité compensatrice**, sauf s'il a commis une faute grave.

Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

VEHICULES

Bonus écologique : du nouveau pour les voitures louées

Les particuliers ou entreprises respectueux de l'environnement qui s'équipent d'un véhicule neuf faiblement émetteur de CO₂ sont récompensés par l'octroi d'un bonus. Ce bonus s'applique en cas d'achat ou de location du véhicule (LDD, LOA ou crédit-bail). Son montant est fonction du niveau d'émission de CO₂, l'aide étant plafonnée à un certain pourcentage du prix d'achat TTC (véhicules achetés) ou des loyers prévus au contrat (en cas de location).

À savoir. Pour tous les véhicules pris en location après le 30 juin 2014 émettant jusqu'à 60 g de CO₂/km et pour les véhicules hybrides pris en location après cette même date dont le taux d'émission est compris entre 61 et 110 g de CO₂/km, ce plafond est désormais calculé par rapport au prix d'achat TTC (plus le coût éventuel de la batterie si elle est louée). Les tarifs du bonus entrés **en vigueur le 1^{er} novembre 2013 sont inchangés.**

EXONERATION FACULTATIVE DE CFE

Exonération facultative de CFE des diffuseurs de presse spécialistes

Les communes et leurs établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) dotés d'une fiscalité propre peuvent décider d'accorder une exonération permanente de CFE aux diffuseurs de presse spécialistes. Cette exonération est susceptible de s'appliquer à compter des impositions établies au **titre de 2015**, sous réserve que la délibération soit prise avant le **1^{er} octobre 2014**.

Sont considérés comme diffuseurs de presse spécialistes :

- > Les exploitants de kiosques à journaux ;
- > Les diffuseurs dits « de presse spécialistes en petite superficie.

(Critères non exhaustifs)