

03-2017

LETTRE MENSUELLE



FISCAL

Le contrôle des pièces comptables par les Organismes de Gestion Agréés —OGA—

DANS CE NUMÉRO :

<i>Contrôle des pièces comptables par les OGA</i>	1
<i>Seuils des régimes d'imposition</i>	2
<i>Prélèvement à la source de l'IR</i>	2
<i>Tableau de synthèse de la surveillance médicale suite à la Loi Travail</i>	3
<i>Inaptitude physique</i>	6
<i>Durée du travail</i>	7
<i>Système français</i>	9

Le 13 octobre 2016, le décret relatif aux contrôles des pièces comptables par les OGA est paru.

Ce contrôle aura lieu tous les trois ans pour les entreprises et professions libérales voire tous les six ans pour celles qui sont attestées par un Expert-Comptable.

Il advient donc que le contrôle fiscal est dévolu donc aux OGA qui devront accomplir cette nouvelle mission sous peine de se voir retirer leur agrément.

En conséquence, nous nous voyons dans l'obligation de vous demander :

- De justifier chaque dépense professionnelle par une pièce de caisse ou facture qui devra être conservée durant 10 ans,
- D'inscrire le nom de vos invités professionnels sur les factures de restaurant.

Seuils des régimes d'imposition au 1er janvier 2017

	Limites	
	Ordinaire	Majorée
● Franchise en base de TVA		
- Livraison de biens, ventes à consommer sur place et prestations d'hébergement	82 800 €	91 000 €
- Prestations de services	33 200 €	35 200 €
● Régime MICRO-BNC	33 200 €	35 200 €
● Régime MICRO-BIC		
- Ventes de marchandises et prestations d'hébergement	82 800 €	91 000 €
- Autres prestations de services	33 200 €	35 200 €
● Limite d'application du régime réel simplifié : BIC et TVA		
- Ventes et hébergement	789 000 €	
- Autres prestations de services	238 000 €	
● Seuil de chiffre d'affaires au-delà duquel le régime simplifié TVA prend fin		
- Ventes et hébergement	869 000 €	
- Autres prestations de services	269 000 €	

Prélèvement à la source de l'IR

Les revenus de 2017 ne seront, sauf dispositif anti-abus, jamais imposés.

S'agissant des revenus des dirigeants, le système consiste à retenir la meilleure année 2014, 2015 et 2016 : dans cette limite et dans la limite évidemment du revenu 2017, aucun impôt n'est dû. Si le revenu 2017 dépasse le plus haut des revenus de ces trois années précédentes, une deuxième chance est offerte au

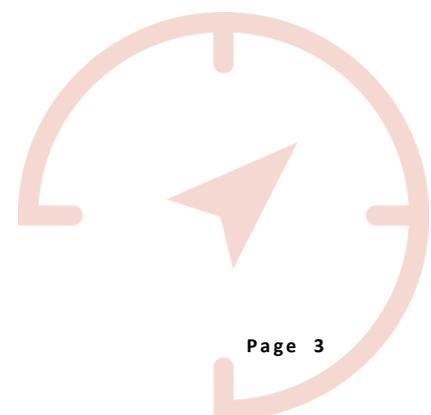
contribuable dirigeant : percevoir un revenu 2018 au moins égal à celui de 2017. Dans ces hypothèses, l'intégralité des revenus 2017 est non imposable.

En pratique, il sera donc possible de percevoir un revenu important au titre de 2017 et 2018, soit deux années de suite, en n'acquittant l'impôt qu'au titre d'une seule année.

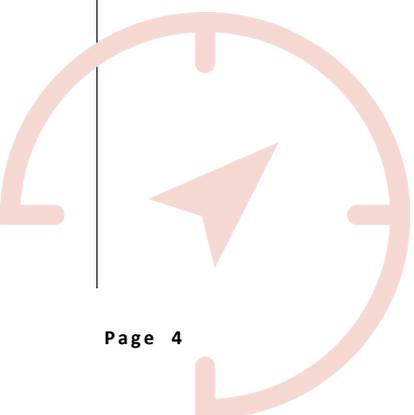
SOCIAL

Tableau de synthèse de la surveillance médicale suite à la loi « Travail »

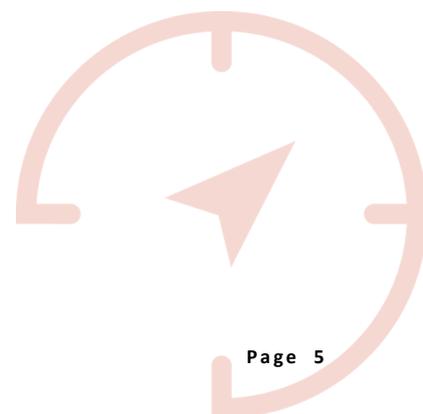
	Ancien régime	Nouveau régime
Surveillance médicale normale du salarié		
Visite médicale d'embauche	<p>Avant l'embauche ou avant la fin de la période d'essai. Visite assurée par le médecin du travail.</p> <p>Dispense possible en cas de visite dans les 12 mois précédent ou en cas d'embauche sur le même poste.</p>	<p>Visite d'information et de prévention, dans les 3 mois suivant la prise effective de poste. Visite assurée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Dispense possible en cas de visite organisée au cours des 5 dernières années et aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, - Professionnel de santé en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude, - Pas de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude.
Visite médicale périodique	Tous les 24 mois.	<p>Au minimum tous les 5 ans.</p> <p>Périodicité de suivi adapté fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé.</p>



	Ancien régime	Nouveau régime
Visite médicale de reprise	Après les absences suivantes : - Congé maternité, - Maladie professionnelle, - Accident du travail, maladie et accident non professionnel d'au moins 30 jours.	Après les absences suivantes : - Congé maternité, - Maladie professionnelle, - Accident du travail, maladie et accident non professionnel d'au moins 30 jours, - Visite organisée dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt et organisation de la visite le jour de la reprise effective de travail ou au plus tard dans les 8 jours de la reprise.
Suivi médical adapté		
Travailleurs de nuit et jeunes de moins de 18 ans	Visite médicale d'aptitude avant l'embauche par le médecin du travail. Visite périodique tous les 6 mois.	Visite d'information et de prévention avant l'embauche. Périodicité de la visite tous les 3 ans au maximum. Dispense possible en cas de visite organisée au cours des trois dernières années et aux conditions suivantes: - Emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, - Professionnel de santé en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude, - Pas de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude.
Salariés enceintes, venant d'accoucher	Visite médicale renforcée par le médecin du travail.	Visite d'information et de prévention. Possibilité d'être réorienté par le membre de l'équipe pluridisciplinaire assurant la visite vers le médecin du travail.
Travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, etc...	Visite médicale avant l'embauche. Visite périodique tous les deux ans.	Visite d'information et de prévention. Possibilité d'être réorienté par le membre de l'équipe pluridisciplinaire assurant la visite vers le médecin du travail. Périodicité de la visite tous les trois ans au maximum.

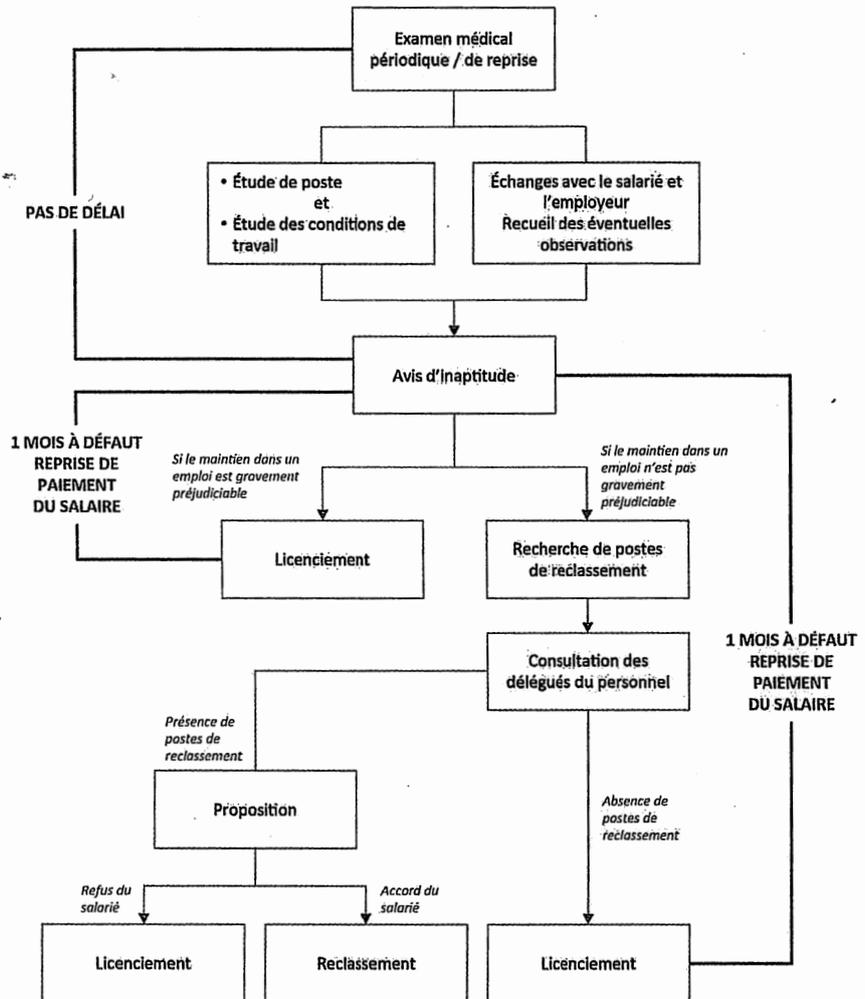


	Ancien régime	Nouveau régime
Visite médicale d'aptitude avant l'embauche		
<p>Salariés affectés à des postes à risque, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, - Aux rayonnements ionisants, - À certains agents biologiques, - Au risque hyperbare, - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage/démontage d'échafaudage. <p>S'il le juge nécessaire, l'employeur doit compléter la liste en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant la fiche d'entreprise.</p>	<p>Visite médicale avant l'embauche.</p> <p>Visite périodique tous les 2 ans.</p>	<p>Visite médicale avant l'embauche.</p> <p>Dispense possible en cas de visite organisée dans les deux ans précédents aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, - Le médecin du travail est en possession du dernier avis, - Il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours des deux dernières années. <p>Périodicité fixée par le médecin du travail et ne pouvant pas être supérieure à quatre ans.</p> <p>Une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.</p>



Inaptitude physique

Schéma simplifié de la procédure



Documents à réunir ou à conserver

L'employeur devra conserver :

- la convocation aux visites médicales ;
- les résultats de l'étude de poste effectuée par le service de santé au travail ;
- le compte-rendu, s'il existe, de l'échange qu'il a pu avoir avec le médecin du travail avant que celui-ci ne rende son avis ;
- l'avis d'aptitude ou d'inaptitude ;
- le PV de consultation des représentants du personnel sur les éventuelles propositions de reclassement du salarié ou, à défaut, le PV de carence aux dernières élections professionnelles ;

- l'écrit remis au salarié qui mentionne les motifs qui s'oppose à son reclassement ou la proposition écrite de reclassement qui prend en compte les conclusions éclairées mentionnées sur l'avis médical ;
- l'éventuel refus du salarié de la proposition de reclassement qui lui a été faite ;
- l'éventuel refus motivé de respecter les indications mentionnées sur l'avis médical, adressé au salarié et au médecin du travail ;
- l'éventuelle décision du conseil de prud'hommes sur la désignation en référé d'un médecin-expert près la cour d'appel et les conclusions du médecin-expert.



Durée du travail

Taux de majoration des heures supplémentaires

La loi « Travail » simplifie les règles : le taux de majoration est fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, avec un plancher de 10% .

La situation est donc, dorénavant, la suivante :

- l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche ;
- en l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de l'accord de branche s'appliquent ;
- en l'absence d'accord collectif, d'entreprise ou de branche, le taux de majoration fixé par la loi (25 % ou 50 % selon le cas) s'applique.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus à compter du 10 août 2016.

Aménagement du temps de travail

La loi « Travail » modifie les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail afin de donner plus de souplesse aux entreprises, notamment en l'absence d'accord collectif.

Modalités d'aménagement du temps de travail

Sans accord collectif

La loi « Travail » prévoit qu'à défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement organiser le temps de travail sur une période d'au plus :

- 9 semaines s'il s'agit d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés,
- 4 semaines s'il s'agit d'une entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés.

Un décret a prévu qu'en cas d'aménagement du temps travail sur 9 semaines, les modalités pratiques sont celles existant antérieurement pour l'aménagement du temps de travail sur une période de 4 semaines.

En cas d'aménagement sur une période de 4 ou 9 semaines, constituent des heures supplémentaires celles effectuées :

- au-delà de 39 heures par semaine ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence (déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine).

Par accord collectif

La loi « Travail » prévoit que :

- un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, et dans la limite d'un an ;
- un accord de branche (pas nécessairement étendu) peut aménager la durée du travail sur une période supérieure à l'année, dans la limite de 3 ans : l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année n'est donc pas possible par accord d'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus à compter du 10 août 2016.

Calcul des heures supplémentaires

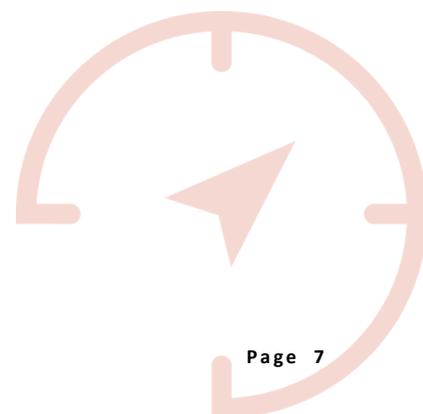
La loi « Travail » modifie les dispositions relatives au calcul des heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail :

- Si la période de référence est annuelle, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1 607 heures (ou limite inférieure fixée par l'accord), comme précédemment : il s'agit d'une disposition d'ordre public.

Il est également prévu que l'accord collectif peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires.

- Si la période de référence est inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence : il s'agit d'une disposition d'ordre public.

Il est également prévu que l'accord collectif peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires.



- Si la période référence est supérieure à un an, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence : il s'agit d'une disposition d'ordre public.

Il est également prévu que l'accord prévoit (il ne s'agit pas dans ce cas d'une simple faculté) une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires payées le mois donné.

Important

Compte tenu des nouvelles règles, les modalités de calcul des heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail sur une période d'un

an sont inchangées : il s'agit des heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou limite inférieure fixée par l'accord). On ne se réfère pas à la moyenne sur l'année. Il a été jugé que si un salarié dépasse le plafond de 1 607 heures, car il n'a pas pris 5 semaines de congés, il a droit au paiement d'heures supplémentaires. A priori, si l'on suit ce raisonnement, sauf disposition contraire de l'accord collectif, si le salarié n'a travaillé qu'une partie de l'année (entrée ou départ en cours d'année notamment) et que, de ce fait, il n'a pas atteint le plafond de 1 607 heures alors qu'il a peut-être travaillé plus de 35 heures en moyenne sur la période considérée, on ne devrait pas comptabiliser d'heures supplémentaires.

Définition de la cause économique de licenciement

Ainsi, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- À des mutations technologiques,
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
- À la cessation d'activité de l'entreprise,
- À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La baisse significative d'une seule des données citées peut justifier le licenciement sans qu'il soit nécessaire de combiner entre eux les différents critères.

Des indicateurs de durée de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sont déterminés. Ces durées varient selon la taille de l'entreprise. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est ainsi reconnue dès lors que la durée de la baisse est, en

comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés,
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés,
- ou 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La notion de « *baisse significative* » est souverainement appréciée par les juges, quel que soit l'indicateur visé. En revanche, si les indicateurs retenus sont les commandes ou le chiffre d'affaires, la période sur laquelle ces difficultés sont considérées comme avérées, est fixée par les textes. En ce sens, cette nouvelle définition encadre les investigations des juges et devrait en pratique limiter le risque contentieux.

Si la baisse significative concerne des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, de l'excédent brut d'exploitation ou de tout autre élément invoqué par l'employeur, le juge recouvre tout son pouvoir d'appréciation des difficultés tant sur leur ampleur que sur leur persistance dans la durée.

Les difficultés économiques s'apprécient au moment du licenciement.

CONSEIL

Le système français de retraite

En 2000, 10 actifs soutenaient 4 retraités. En 2030, en l'absence d'une réforme structurelle du système, la charge des actifs devrait pratiquement doubler, en raison notamment de la cessation d'activité des baby-boomers. La polémique sur les vices et les vertus des systèmes de répartition et de capitalisation des dépenses sociales, embarrasse les hommes politiques, interpelle les économistes et divise de plus en plus les français.

Près des 3/4 des français considèrent que leurs pensions selon le régime de répartition ne leur permettront pas de vivre correctement.

Pour 31 % d'entre eux, la réalisation d'investissement dans l'immobilier locatif constitue la solution pour préparer sa retraite.

55 % des français estiment que la retraite par capitalisation suscite un recours de complément de retraite et présente une économie fiscale dans la déduction des cotisations selon certain plafond (Loi Madelin).

Les Produits d'Épargne retraite :

Le PERP

La sortie de droit commun pour le PERP est la rente mais trois possibilités de sorties en capital ont été instituées : le titulaire d'un PERP dont l'épargne capitalisée est faible peut percevoir un capital, les souscripteurs de PERP peuvent récupérer, à l'échéance, leur capital afin d'acquérir leur résidence principale à condition de ne pas avoir été propriétaire avant le dénouement du plan. Les rentes versées dans le cadre du PERP sont imposables dans les mêmes conditions que les pensions.

Le PERCO

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) est un dispositif collectif d'épargne salariale facultatif mis en place dans le cadre de l'entreprise. Il permet de se constituer une épargne alimentée par des sommes issues de l'intéressement, de

la participation et des versements volontaires, avec l'aide éventuelle de l'employeur (abondement). En contrepartie d'un cadre social et fiscal avantageux, les sommes versées dans le PERCO restent indisponibles jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la Loi.

L'article 83

Les contrats « article 83 » (en référence à l'article du Code général des impôts qui fixe le régime fiscal de ce produit) sont des contrats d'assurance de groupe à cotisations définies souscrits par les entreprises au profit de leurs salariés. Les cotisations versées sont investies sur des supports financiers. La sortie s'effectue en rente et est fonction du capital accumulé. Des sorties en capital sont possibles en cas de décès, d'invalidité ou en cas d'expiration des droits à l'assurance chômage. Il s'agit d'un mécanisme mixte quoique prévoyant conceptuellement une rente.

L'intéressement et la participation

Si l'entreprise a décidé de mettre en place un dispositif d'intéressement, elle devra englober l'ensemble des salariés. Les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles. Par contre, il faut noter que ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Conclusion

Les paradoxes des systèmes de retraite identifiés depuis 70 ans, sont toujours observés actuellement. Les chocs démographiques et les prévisions de croissance pour les 30 prochaines années conduisent à réfléchir à une évolution du système de retraite français et l'acceptation de la population conduisent les gouvernements à proposer la création de fonds de pension « à la française » ou Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

Pour les retraités, il s'agit de proposer une solution à meilleur rendement que l'actuelle répartition.

Cabinet Baubet

Retrouvez-nous
sur le Web !

www.cabinet-baubet.com



cabinet baubet

Cabinet Baubet

91, avenue de Royat – BP 34
63401 Chamalières Cedex
tél. 04 73 19 01 23
fax 04 73 19 01 76

e-mail : contact.cabinet-baubet@cabinet-baubet.com
site internet : www.cabinet-baubet.com

Avec Expertise & Conseil
53 bis rue de Passy
75016 PARIS