

05/06-2017

LETTRE MENSUELLE



SOCIAL

DANS CE NUMÉRO :

<i>Cumul emploi-retraite</i>	1
<i>Bons d'achat</i>	2
<i>Procédure en matière prud'homale</i>	3
<i>Aide à l'embauche des PME</i>	4
<i>Exonérations et allègements de charges ZRR</i>	4
<i>Voiture d'entreprise</i>	5
<i>Contrôle fiscal</i>	6
<i>Retraite des dirigeants de PME</i>	6
<i>Délit du travail dissimulé et ses conséquences selon le Code du travail</i>	7

Cumul emploi-retraite, est-ce la bonne solution ?

Pour cumuler emploi et retraite il est, une fois n'est pas coutume, nécessaire de répondre à différentes conditions. Et pour optimiser la mise en place d'une telle opération, une réflexion s'impose.

Les différentes formes de cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite libre

Le cumul emploi-retraite libre est à privilégier. Il permet en effet de cumuler les revenus d'une activité professionnelle avec la perception d'une retraite, sans souci de plafond de revenus à ne pas dépasser.

Pour être dans ce cadre-là, il convient :

- D'avoir liquidé la totalité de ses retraites,
- D'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire 62 ans pour les générations nées à partir de 1955,
- De remplir les conditions du taux plein.

Le cumul emploi-retraite plafonné

Si une personne ne remplit pas l'une des conditions requises pour bénéficier du cumul libre, elle est alors dans le cadre du cumul plafonné. C'est-à-dire que l'ensemble de ses revenus, à savoir ses pensions de retraite et ses revenus d'activité, ne doit pas dépasser un certain seuil.

Résumé des principales limites

Régime général (plafond régime de base)	RSI	Profession libérale
<p>Les revenus et les pensions de retraite (base + complémentaires) ne doivent pas dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la moyenne des 3 derniers salaires, • ou 160 % du SMIC en vigueur. <p>C'est le plafond le plus avantageux pour l'assuré qui s'applique.</p>	<p>Les revenus annuels ne doivent pas excéder la moitié du Pass (soit 19 614 € en 2017).</p> <p>Dans les zones de revitalisation rurale et zones urbaines sensibles : la limite est portée au Pass (soit 39 228 € pour l'année 2017)</p>	<p>Les revenus nets ne doivent pas dépasser le Pass (soit 39 228 € pour l'année 2017)</p>

Les avantages et inconvénients du cumul**Les avantages : augmentation des revenus**

Le cumul emploi-retraite permet d'augmenter dans l'immédiat les revenus de la personne (dans la mesure où elle cumule librement sans plafond) : elle perçoit, en effet, la totalité de la retraite et ses revenus d'activité professionnelle.

Les inconvénients : le coût du dispositif et le gel des droits à la retraite

La personne « en cumul » paiera la totalité des cotisations afférentes à la perception des revenus, à fonds perdu. En effet, les cotisations dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ne permettent plus de générer des droits supplémentaires à la retraite et aucune réduction du montant des cotisations n'est prévue.

Les alternatives au cumul emploi-retraite

Il existe des alternatives au cumul emploi-retraite pour ceux qui veulent à la fois travailler et bénéficier des droits à la retraite :

- Continuer à travailler sans faire valoir ses droits à la retraite,

- Et la retraite progressive.

Continuer à travailler sans faire valoir ses droits à la retraite

Les cotisations versées au titre de la poursuite d'activité généreront des droits supplémentaires :

- Sur la retraite de base : une surcote de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de l'âge légal et au-delà du nombre de trimestres requis,
- Sur la retraite complémentaire : des points additionnels dans le cadre de leur retraite complémentaire.

La retraite progressive

Certains salariés (ceux qui ne sont pas mandataires sociaux et qui ne sont pas cadres au forfait) et travailleurs non salariés peuvent également envisager la retraite progressive. Il faut avoir 60 ans au minimum et 150 trimestres. Ce système présente l'avantage de cumuler revenu d'activité professionnelle (à temps partiel) et pension de retraite (partielle), tout en générant des droits supplémentaires à la retraite. Si on réunit les conditions d'éligibilité, cette alternative doit également être considérée.

Bons d'achat

Les bons d'achat octroyés par l'employeur sont assujettis à cotisations.

La Cour de cassation refuse d'appliquer la

tolérance administrative qui exonérait les bons d'achat dans la limite de 163 € pour 2017.



Contentieux du Travail – Procédure en matière prud'homale

Précisions réglementaires sur les derniers aménagements en matière de procédure prud'homale

Les derniers aménagements législatifs intervenus en matière de procédure prud'homale sont précisés, y compris au regard de la contestation des avis médicaux du médecin du travail, désormais portée devant la formation de référé du conseil de prud'hommes.

Ce nouveau dispositif réglementaire s'applique à compter du 12 mai 2017.

Contestation des avis médicaux du médecin du travail

Depuis le 1er janvier 2017, la contestation des avis du médecin du travail est modifiée.

Désormais, l'employeur ou le salarié qui conteste les éléments de nature médicale justifiant l'avis (d'aptitude ou d'inaptitude) ou les propositions ou indications émis par le médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes, en référé, d'une demande de désignation d'un médecin-expert (inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel) et informer le médecin du travail de l'engagement de cette procédure.

Objet du litige

Il est ainsi précisé que la décision de la formation de référé du conseil de prud'hommes « se substitue aux éléments de nature médicale » qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail faisant l'objet de la contestation par le salarié ou par l'employeur.

Procédure en la forme des référés

La formation de référé statue dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12 du Code du travail, c'est-à-dire selon les règles propres au référé « en la forme » et ainsi par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche. Sa décision se substitue, non pas à l'intégralité de l'avis du médecin du travail, mais seulement aux « éléments de nature médicale » sur lesquels porte la contestation.

Information du médecin du travail

Le médecin du travail est informé de la contestation par le demandeur à l'action, mais il n'est pas partie au litige, même s'il peut être entendu par le médecin-expert.

Médecin inspecteur du travail

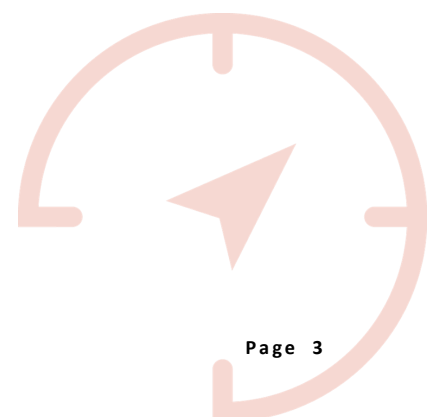
La formation de référé ou le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ont également la faculté de charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, sous réserve toutefois de la désignation préalable d'un médecin-expert.

Fixation des honoraires du médecin-expert

Les conditions de règlement des honoraires du médecin-expert sont également fixés.

La provision des sommes dues au médecin-expert est consignée à la Caisse des dépôts et consignations et le greffe est avisé de la consignation par la Caisse.

C'est le président de la formation de référé qui fixe la rémunération du médecin-expert et la libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts sur présentation de l'autorisation du président.



Charges sociales sur salaires – Aide à l'embauche PME

Fin de la période d'entrée dans le dispositif d'aide à l'embauche PME à compter du 1er juillet 2017

L'entrée dans le dispositif d'aide à l'embauche en faveur des PME, attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés (PME) qui recrutent un salarié par CDI ou CDD d'au moins 6 mois et rémunéré à ce titre jusqu'à 1,3 SMIC (soit 12,69 € par heure en 2017), a été prolongée jusqu'au 30 juin 2017.

À compter du 1er juillet 2017, il ne sera plus possible, en conséquence, d'entrer dans le dispositif.

On rappelle que l'aide a été prolongée au titre des contrats dont la date d'effet se situe entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017. Les contrats conclus à effet au 1er juillet 2017 n'ouvriront donc plus droit à l'aide à compter de cette date.

On rappelle que le montant de l'aide publique est fixé à 4 000 € au maximum pour un même salarié, et son versement réalisé à hauteur de 500 € par trimestre pour un salarié à temps plein au cours du trimestre dans la limite de 24 mois. La demande d'aide doit être adressée auprès de l'ASP, via le portail Sylae.

Charges sociales sur salaires – Exonération et allègement des charges

Précisions sur les conséquences pour les entreprises de la sortie de certaines communes du classement en ZRR au 1er juillet 2017

La liste des communes classées en zone de revitalisation rurale (ZRR) est modifiée à compter du 1er juillet 2017. Or, on rappelle que le classement en ZRR permet notamment aux entreprises implantées dans les communes concernées de bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du 1er au 50e salarié.

À la suite de cette modification, l'URSSAF apporte des précisions sur les conséquences, pour les entreprises, de la sortie de certaines communes du classement en ZRR au 1er juillet 2017.

Elle indique ainsi que les entreprises implantées dans les communes sorties du classement ne pourront plus bénéficier de l'exonération ZRR au titre de contrats conclus à compter du 1er juillet 2017. En revanche, pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2017, l'exonération continuera à s'appliquer pendant les

12 mois qui suivent la date d'embauche sous réserve du respect des conditions à remplir pour bénéficier de l'exonération (à l'exclusion des conditions tenant à la localisation de l'entreprise en ZRR et à l'exercice d'une activité en tout ou partie dans un établissement situé en ZRR).

Par ailleurs, en cas de rupture du contrat d'un salarié ouvrant droit à l'exonération pour un motif indépendant de la volonté de l'employeur, il n'est pas possible de reporter la durée de l'exonération restant à courir.

L'URSSAF précise enfin que les communes de montagne sortant du classement ZRR continuent à bénéficier du dispositif d'exonération ZRR pendant 3 ans.

La carte des ZRR au 1er juillet 2017 ainsi que le détail des communes qui deviennent ou restent classées en ZRR ou qui sortent de la liste, et de celles qui sont considérées comme « communes de montagne » (qui sortent du classement mais continuent de bénéficier de l'exonération ZRR pendant 3 ans), sont accessibles sur le site internet de l'Observatoire des territoires.

FISCAL



Voiture d'entreprise : du nouveau dès 2017

La fiscalité des véhicules de tourisme acquis ou loués par les entreprises a fait l'objet de quelques aménagements depuis le 1er janvier 2017.

Une déduction limitée

18 300 € ou 9 900 €. L'amortissement d'une voiture de tourisme n'est pas déductible pour la fraction du prix d'acquisition qui excède 18 300 €. Et pour les véhicules dont le taux de rejet de CO₂ est supérieur à 200 g/km, ce plafond est abaissé à 9 900 €.

Ces plafonds de déduction s'appliquent dans les mêmes proportions aux loyers acquittés par l'entreprise à raison d'un véhicule de tourisme pris en location (sur une durée de plus de trois mois) ou en crédit-bail.

Désormais, pour les véhicules acquis (ou loués) à partir du 1^{er} janvier 2017, quatre plafonds de déductibilité sont désormais applicables :

- 30 000 € pour les véhicules émettant moins de 20 g de CO₂/km,
- 20 300 € pour les véhicules émettant entre 20 et 59 g de CO₂/km,
- 18 300 € pour les véhicules émettant entre 60 et 115 g de CO₂/km,
- 9 900 € pour les véhicules émettant plus de 155 g de CO₂/km.

Ce plafond de 9 900 € est amené à concerner de plus en plus de véhicules puisqu'il s'appliquera :

- En 2018, aux véhicules dont le taux de rejet de CO₂/km est supérieur à 150 g,
- En 2019, à ceux dont le taux est supérieur à 140 g,
- En 2020, à ceux dont le taux est supérieur à 135 g,

- En 2021, à ceux dont le taux est supérieur à 130 g.

TVA et carburant

Pour le gazole

La TVA grevant le gazole est récupérable à 100 % s'il est utilisé dans un véhicule pour lequel la récupération de TVA est possible à 80 % pour les voitures de tourisme.

Pour l'essence

Depuis le 1^{er} janvier 2017. Pour les véhicules exclus du droit à déduction, la TVA grevant l'essence est récupérable à :

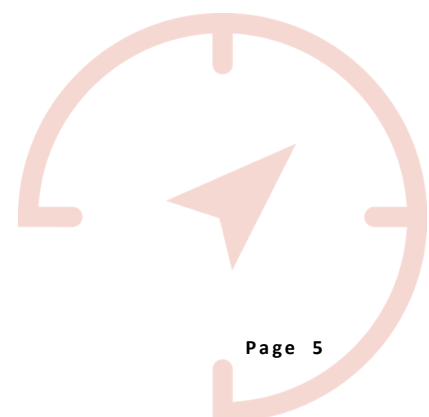
- 10 % en 2017,
- 20 % en 2018,
- 40 % en 2019,
- 60 % en 2020,
- et 80 % à partir de 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2018. Pour les autres véhicules, la TVA grevant l'essence sera récupérable à :

- 20 % en 2018,
- 40 % en 2019,
- 60 % en 2020,
- 80 % en 2021
- et 100 % à partir de 2022.

Et la TVTS

Un nouveau mode de calcul est prévu pour la TVTS (taxe sur les véhicules de société) : actuellement calculée sur la période du 1^{er} octobre au 30 septembre, elle sera calculée sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre à partir de 2018. Ceci implique, pour l'année 2017, un calcul (et un paiement en 2018) exceptionnel pour la période du 1^{er} octobre 2016 au 31 décembre 2017.



De nouvelles mesures renforcent le contrôle fiscal

Des formes nouvelles de contrôle fiscal ont été instaurées à compter du 1er janvier 2017 : une procédure d'examen de comptabilité à distance, et des procédures spécifiques d'instruction sur place des demandes de remboursement de crédit de TVA.

La procédure d'examen de comptabilité à distance

Cette nouvelle procédure se situe entre le contrôle sur pièces et la vérification de comptabilité classique.

Lorsque les contribuables tiennent leur comptabilité au moyen de systèmes informatisés, l'administration fiscale adresse au contribuable un avis d'examen de comptabilité. Sous peine d'une amende de 5 000 €, le contribuable dispose alors d'un délai de 15 jours pour communiquer une copie de son fichier des écritures comptables (FEC).

Au plus tard six mois après la réception des FEC, l'administration devra envoyer au contribuable une proposition de rectification, soit l'informer de l'absence de rectification.

Les droits des contribuables sont garantis notamment par l'interdiction du cumul de la procédure d'examen de comptabilité avec une vérification de comptabilité pour la même période et le même impôt, ainsi

que par l'ensemble des droits contenus dans la chartre du contribuable vérifié.

La procédure d'instruction sur place des demandes de remboursement de crédit de TVA

Cette procédure, qui s'applique pour les demandes de remboursement déposées à compter du 1er janvier 2017, est à la fois plus complète qu'un contrôle sur pièces et moins lourde qu'une vérification de comptabilité.

L'administration, sur la base d'un avis préalable d'instruction adressé au contribuable, procède sur place à des constats matériels et consulte les livres et documents comptables obligatoires ainsi que les pièces justificatives afférentes à la demande de remboursement et, de manière générale, recueille des renseignements et justifications.

L'Administration doit prendre sa décision au plus tard 60 jours après la première intervention sur place et, en tout état de cause, au plus tard quatre mois après la notification au contribuable de l'avis d'instruction sur place.

Il est important de noter que l'absence de décision de l'administration dans ces délais vaut acceptation de la demande.

Dirigeants de PME partant à la retraite : attention à la disparition du régime de faveur

En l'état actuel de la législation, les abattements spécifiques prévus pour les plus-values de cession de titres réalisées par les dirigeants de PME partant à la retraite cesseront de s'appliquer à compter du 1er janvier 2018. Sauf prorogation législative que rien n'annonce à ce jour, il est prudent d'anticiper sur 2017 la cession de participations pour préserver le bénéfice de ce régime de faveur.

Ce dispositif permet aux dirigeants cédants de déterminer leur gain net taxable sous déduction d'un abattement fixe de 500 000 € et, pour le surplus éventuel, d'un abattement pour durée de détention des titres dit « renforcé » par rapport à l'abattement de droit commun.

Privilégier l'anticipation dans l'attente d'une hypothétique prorogation du régime de faveur

Si rien n'est fait d'ici là, les cessions réalisées à compter du 1er janvier 2018 risquent de perdre le bénéfice de l'abattement fixe, et l'abattement renforcé laisserait la place à l'abattement de droit commun (l'abattement renforcé s'appliquerait seulement aux contribuables respectant les conditions pour bénéficier du régime de cession des titres de jeunes PME ou des cessions au sein du groupe familial). Le régime d'imposition serait en toute hypothèse moins favorable, du fait de la

perte de l'abattement fixe qui conduit actuellement à une exonération totale d'impôt sur le revenu pour les dirigeants réalisant des plus-values n'excédant pas 500 000 euros.

Toutefois, dans le contexte électoral de l'année 2017, on ne peut que constater à ce jour l'absence d'engagement dans le sens d'une prorogation. Les contribuables éligibles pourraient ainsi avoir intérêt à anticiper la cession de leurs participations avant la fin de l'année, afin de conserver le bénéfice de ce régime de faveur.

DÉLIT DU TRAVAIL DISSIMULÉ ET SES CONSÉQUENCES SELON LE CODE DU TRAVAIL

Les faits

Est interdit, selon l'article L 8221.1 :

Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles suivants :

- Article L8221-3

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1. Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation;
2. Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou des ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les

organismes de protection sociale en application de l'article L. 133-6-7-1 du code de la sécurité sociale. »

- Article L8221-5

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1. Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;
2. Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;
3. Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. »

Fermeture pour congés
annuels :

du **Lundi 31 juillet 2017** au
Lundi 28 août 2017 inclus.



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

Obligation de vigilance

En application des dispositions de l'article L8222-1 du code du Travail, **toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat** dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, **que son cocontractant s'acquitte des formalités mentionnées aux articles L8221-3 et L 8221-5 cités ci-avant.**

L'article R8222-1 du code du Travail fixe le montant à partir duquel les vérifications à la charge de la personne qui conclut un contrat sont obligatoires, soit 5 000 euros hors taxes.

Selon l'article L 8222-4, lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France.

Attestation de régularité à obtenir impérativement

En application des dispositions de l'article D8222-7 du code du travail, **la personne qui contracte est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées** par l'article L8222-4 cité ci-dessus **si elle se fait remettre par son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution dans tous les cas un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant** au regard du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004.

Article D8222-7 : Documents à se faire remettre par son cocontractant établi à l'étranger lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution :

1. Dans tous les cas :

- Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;

- Un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408 / 71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de fourniture de

déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois ;

2. Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :

- Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;
- Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ;
- Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre ;

3. Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour accomplir une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article R. 3243-1 ou de documents équivalents.

Solidarité financière

En application des dispositions de l'article L8222-2 du code du travail, toute personne qui méconnaît les dispositions de l'article L8222-1 du même code, **est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé :**

- Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;
- Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

L'article L8222-3 du code du Travail dispose que **les sommes** dont le paiement est exigible **sont déterminées à due proportion de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, du bien vendu et de la rémunération en vigueur dans la profession.**