

Lettre mensuelle

Expert-comptable
by Cabinet Baubert

avec
expertise & conseil



11 / 2019

DANS CE NUMÉRO

Abattement dirigeant pour départ en retraite

1

Logiciels et systèmes de caisse certifiés

1

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

2

Bons d'achat distribués à Noël, quel régime social ?

3

« Pots » d'entreprise : un moment de convivialité qui doit être encadré

3

Les heures de DIF seront-elles perdues ?

4

ABATTEMENT DIRIGEANT POUR DÉPART EN RETRAITE

Les gains nets de cession à titre onéreux d'actions, de parts sociales ou de droits démembrés sur ces titres réalisés par les dirigeants en vue de leur départ en retraite sont réduits d'un abattement fixe de 500 000 € sous la double condition :

- Cession de l'intégralité des titres,
- Cessation de toute fonction de direction dans la société dont il cède les titres au cours d'une période de 4 années allant de 2 ans avant et 2 ans après la cession. La fonction de direction doit être exercée de manière continue durant les 5 années précédant la cession.

Selon le Conseil d'Etat, ces dispositions n'imposent ni :

- Que la cessation de fonction intervienne avant la mise à la retraite ou inversement,
- Que ces 2 événements interviennent tous 2 soit avant, soit après la cession,
- Enfin qu'ils se succèdent dans un délai plus rapproché que la période de 4 années précédemment indiquée.

LOGICIELS ET SYSTÈMES DE CAISSE CERTIFIÉS

L'Administration fiscale réalisera prochainement des contrôles sur les logiciels et systèmes de caisse sécurisés afin de s'assurer de leur conformité.



OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DES CHANGEMENTS IMPORTANTS AU 1ER JANVIER 2020

À compter du **1er janvier 2020**, de nombreux changements affectent l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

► Un calcul des effectifs modifié

Seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront tenus par l'obligation d'emploi mais les modalités de calcul de l'effectif changent. Le calcul devra être effectué en se référant aux règles prévues par le code de la sécurité sociale, en faisant la moyenne des effectifs mensuels de l'année civile précédente.

L'entreprise qui franchit le seuil de 20 salariés dispose de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le calcul de l'effectif se fera au niveau de l'entreprise, et non plus au niveau de l'établissement. Ainsi, les employeurs qui, tous établissements confondus, ont au moins 20 salariés, sont concernés par l'obligation d'emploi même si aucun établissement n'atteint ce seuil d'effectif.

Le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de l'effectif total de l'entreprise sera effectué par les organismes sociaux sur la base des déclarations faites par l'employeur dans son logiciel RH de gestion du personnel et de paye.

► Une comptabilisation harmonisée de l'emploi de travailleurs handicapés

L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prend en compte l'ensemble des travailleurs, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (CDI, CDD, stagiaires...) au prorata du temps de travail sur l'année.

Chaque travailleur handicapé de 50 ans et plus comptera pour 1,5 dans le calcul de l'effectif.

► Une procédure de déclaration simplifiée

Tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, seront tenus de faire une déclaration. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront tenus par l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. La déclaration de l'obligation d'emploi se fera via la DSN.

► À défaut d'un taux d'emploi suffisant, une obligation de versement d'une contribution

L'entreprise doit verser pour chaque travailleur manquant une contribution dont le montant varie selon l'effectif.

Pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, l'entreprise doit verser une contribution égale, par travailleur manquant, à 400 fois le taux horaire brut du SMIC.

► Un recouvrement de la contribution par un interlocuteur unique

Le recouvrement de la contribution sera assuré par un seul interlocuteur : les Urssaf ou les caisses de MSA (le montant de la collecte sera ensuite reversé à l'Agefiph).

BONS D'ACHAT DISTRIBUÉS À NOËL : QUEL RÉGIME SOCIAL ?

Une tolérance administrative permet, sous certaines conditions que les bons d'achat soient exonérés de charges sociales.

► Conditions générales d'application de la tolérance administrative

Lorsque le montant des bons d'achat attribués à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) (soit 169 € en 2019), il est exonéré de cotisations de charges sociales. Si ce seuil est dépassé, l'exonération peut être maintenue sous réserves de respecter des conditions spécifiques.

► Conditions spécifiques d'application de la tolérance administrative

- Attribuer le bon d'achat en lien avec

un événement permettant le dépassement du seuil

Les événements visés sont : mariage, naissance, retraite, fêtes des mères ou des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des enfants jusqu'à 16 ans révolus, Noël des salariés, rentrée scolaire des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution.

- Utilisation du bon d'achat en lien avec l'événement justifiant son attribution

Le bon d'achat doit mentionner un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins ou la nature du bien qu'il permet d'acquérir.

Le bon d'achat attribué au titre du Noël des enfants doit ainsi permettre l'ac-

cès à des biens en rapport avec cet événement (jouets, livres, etc.)

Le bon d'achat n'est pas échangeable contre des produits alimentaires, à l'exception des produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré.

- Appréciation du seuil d'exonération par événement

Lorsque les bons d'achat sont remis en lien avec un des événements précités, le seuil des 5 % du PMSS est apprécié par événement et par année civile.

Pour bénéficier de la tolérance administrative, les conditions d'octroi des bons d'achat aux salariés doivent être strictement respectées, à défaut, ces derniers seront assujettis aux cotisations sociales.

"POTS" D'ENTREPRISE : UN MOMENT DE CONVIVIALITÉ QUI DOIT ÊTRE ENCADRÉ

► Quelles sont les règles relatives à la consommation d'alcool sur le lieu de travail ?

Légalement, et sauf contre-indication dans le règlement intérieur ou une note de service, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Aucun autre alcool ne peut être autorisé.

L'employeur doit redoubler de vigilance à l'occasion des festivités organisées dans l'entreprise.

► Quelles sont les mesures que l'employeur doit prendre au titre de l'obligation de sécurité ?

L'employeur doit prendre toutes les mesures adéquates pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il a une obligation de résultat en la matière. Aussi, il lui revient de prendre des mesures nécessaires :

- rappel des règles applicables,
- fourniture de boissons non alcoolisées et limitation des quantités de boissons alcoolisées,

- mise à disposition d'éthylotests pour le personnel en vue d'un autotest anonyme,
- proposition d'un accompagnement pour le retour des salariés à leur domicile (taxi, etc.).

Une attention particulière doit être portée à la situation des salariés mineurs.

L'employeur qui ne prend pas des mesures pour limiter les risques dans le cadre des moments de convivialité organisés dans l'entreprise peut voir sa responsabilité civile et/ou pénale engagée en cas d'accident.

LES HEURES DE DIF SERONT-ELLES PERDUES ?

Chaque salarié bénéficie d'un droit à la formation. Ce droit à la formation est en partie, et de manière obligatoire, initié par l'employeur, mais peut l'être également par le salarié. Le cadre juridique de l'exercice de ce droit a évolué au gré des lois réformant la formation professionnelle. Ainsi, ces dernières années, nous sommes passés du DIF (droit à la formation individuelle), au CPF (compte personnel de formation) alimenté tout d'abord en heures et depuis le 1er janvier 2019 en argent. À l'heure du CPF monétisé que sont devenues les heures de DIF ?

► La disparition annoncée n'aura pas lieu...

À l'occasion de l'entrée en vigueur du CPF au 1er janvier 2015, il était prévu que les heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014 y soient inscrites.

L'inscription des heures de DIF sur le CPF était de la responsabilité du salarié.

Ces droits en marge du CPF devaient être utilisés avant le 1er janvier 2021, à défaut, ils devaient être supprimés.

► ... à condition pour le salarié de les enregistrer sur son CPF

Pour que les droits acquis au titre du DIF soient maintenus au bénéfice du salarié, il lui revient, si cela n'a pas déjà été fait, de les inscrire sur son CPF avant le 31 décembre 2020, en se connectant sur le site dédié <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

À défaut d'inscription sur le CPF les droits acquis au titre du DIF seront perdus au 1er janvier 2021.

Pour connaître le montant des droits acquis au titre du DIF le salarié peut se reporter soit à son bulletin de paie du mois de décembre 2014, soit à l'attestation remise par l'employeur au début de l'année 2015.

Les droits ainsi inscrits ne souffrent d'aucune date de validité. Ils seront donc conservés jusqu'à utilisation par le salarié.

Dorénavant les droits acquis au titre du DIF sont comptabilisés pour l'appréciation du plafond du CPF de 5000 € (sauf exception).