



LA LETTRE DES ADHÉRENTS

30 OCTOBRE 2015 – N° 19/2015

BÉNÉFICES NON COMMERCIAUX

CENTRES DE GESTION ET ASSOCIATIONS AGRÉÉS

Les différents cas d'application immédiate des avantages fiscaux liés à l'adhésion à un organisme de gestion agréé

À défaut d'avoir été adhérent d'une association agréée pendant toute la durée de l'année concernée, l'adhésion produit tout de même immédiatement ses effets sur le plan fiscal dans certains cas prévus par la loi, par exemple en cas de :

- première adhésion à un centre ou à une association agréée, pour l'imposition du bénéfice de l'exercice de l'année ou de la période d'imposition commencé depuis moins de 5 mois à la date de l'adhésion ;
- démission d'un centre de gestion agréé suivie, dans le délai maximum de 30 jours à la date de la démission, de l'adhésion à un autre centre de gestion agréé.

La DGFIP admet également, sous certaines conditions, que les effets fiscaux de l'adhésion à une association agréée soient également immédiats dans les cas suivants :

- remplacements effectués par de jeunes diplômés du secteur libéral ;
- cession de clientèle suivie d'une réinstallation presque immédiate sans changement d'activité d'un contribuable adhérent d'une association agréée ;
- décès et reprise de l'activité par les héritiers ;
- cessation d'activité de l'organisme de gestion agréé (OGA).

Par ailleurs, la DGFIP précise que les sociétés civiles de moyens (SCM), qui ont pour objet de mettre en commun tout ou partie des dépenses professionnelles, mais qui permettent à leurs membres d'appréhender individuellement les recettes procurées par leur activité professionnelle, sont dans l'impossibilité d'adhérer à une association agréée.

Source : BOI-DJC-OA-20-30-10-10, 7 oct. 2015, § 60 ; BOI-DJC-OA-20-30-10-20, 7 oct. 2015, § 220 à 290

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

CENTRE DE FORMALITÉS DES ENTREPRISES (CFE)

La liste des compétences des SIE agissant en qualité de CFE transférées à d'autres organismes

Les formalités de certains professionnels qui relevaient de la compétence des services impôts des entreprises (SIE) agissant en tant que centres de formalités des entreprises (CFE) relèvent désormais de la compétence :

- des CFE des URSSAF pour les vendeurs à domicile indépendants et les artistes auteurs ;
- des CFE des greffes des tribunaux de commerce pour les activités exercées sous la forme juridique de groupements avec ou sans personnalité morale tels que sociétés en participation, indivisions, associations, fiducies.

Source : BOI-TVA-DECLA-20-10-10-20, 7 oct. 2015, § 90 et 100

DROITS DIVERS**Taxe annuelle sur les véhicules de sociétés (TVS)**

Les sociétés redevables de la taxe sur les véhicules de sociétés doivent déposer au service des impôts des entreprises dont elles dépendent, au plus tard le 30 novembre 2015, la déclaration n° 2855 accompagnée du paiement de la taxe correspondante au titre des véhicules de tourisme dont elles ont eu la disposition du 1er octobre 2014 au 30 septembre 2015.

DÉDUCTIONS**Régime fiscal des cadeaux d'affaires**

Les professionnels peuvent être amenés à offrir, notamment en fin d'année, des cadeaux aux personnes avec lesquelles elles sont en rapport d'affaires. Ces cadeaux clients obéissent à un régime fiscal spécifique et on rappellera notamment que :

- la TVA afférente aux cadeaux achetés directement par une entreprise, pour être cédés sans rémunération ou moyennant une rémunération inférieure à leur prix normal, n'a en principe pas un caractère déductible ;
- la TVA afférente aux cadeaux de très faible valeur, d'une valeur unitaire TTC n'excédant pas 65 € par objet et par an pour un même bénéficiaire, peut toutefois être portée en déduction sous réserve que ces cadeaux soient attribués dans l'intérêt de l'exploitation ;
- la TVA afférente aux cadeaux attribués sous forme de prestations de services rendus à titre gratuit peut être portée en déduction à condition que le service soit rendu dans l'intérêt de l'exploitation et qu'il ne soit pas exclu du droit à déduction en vertu d'une disposition particulière.

CRÉDIT D'IMPÔT COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE)**L'ensemble des exploitations situées dans les DOM peuvent appliquer le taux majoré de CICE**

La loi de finances pour 2015 a majoré le taux du CICE en faveur des exploitations situées dans les départements d'outre-mer (DOM) en le portant à :

- 7,5 % (au lieu de 6 %) pour les rémunérations versées en 2015 à des salariés affectés à ces exploitations ;
- 9 % pour les rémunérations de même nature versées à compter du 1er janvier 2016.

Cette mesure est entrée en vigueur :

- le 1er janvier 2015, pour les entreprises pouvant bénéficier d'une aide d'État à finalité régionale sans que celle-ci doive être notifiée pour approbation à la Commission européenne ;
- le 23 octobre 2015, pour les autres entreprises suite à la déclaration de conformité du dispositif au droit de l'UE de la Commission européenne du 10 mars 2015.

Source : D. n° 2015-1315, 20 oct. 2015 : JO 22 oct. 2015

PROJET**Les orientations de la prochaine « feuille de route sociale »**

À l'occasion de la quatrième Conférence sociale pour l'emploi, qui s'est tenue le 19 octobre à Paris, le président de la République et le Premier ministre ont rappelé les réformes en cours et celles à venir en précisant l'agenda social du Gouvernement pour les prochains mois.

Le ministre du Travail présentera notamment un projet de loi dans lequel figurera la refonte du droit du travail et la création du compte personnel d'activité. Il y sera également question de l'impact du numérique sur le travail.

Source : Conf. sociale, 19 oct. 2015

DSN**Le calendrier de généralisation de la DSN est assoupli pour les TPE/PME**

L'Administration a annoncé un aménagement du calendrier de déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN), qui devait être en principe opérationnelle pour toutes les entreprises à compter du 1er janvier 2016, afin de garantir la montée en charge du dispositif dans des conditions sécurisées.

Un nouveau calendrier d'entrée progressive en DSN sera prochainement proposé en faveur des TPE et PME, dans le cadre du PLFSS pour 2016, pour permettre sa généralisation d'ici juillet 2017 à l'ensemble des entreprises. Ces nouvelles échéances et ses modalités d'application seront fixées par décret.

Source : Min. Fin. et Aff. soc., communiqué 14 oct. 2015 ; www.dsn-info.fr, actualité 16 oct. 2015

CONTRAT DE TRAVAIL**Les nouvelles conditions de renouvellement des CDD et des contrats de mission**

En vue de lever les freins à l'emploi, notamment dans les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) assouplit les conditions de renouvellement des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats de mission (conclus dans le cadre du travail temporaire). Ces contrats peuvent désormais faire l'objet de deux renouvellements, dans le respect de la limite totale maximale de :

- 18 mois pour le droit commun ;
- 9 mois en cas de travaux urgents réalisés par mesure de sécurité ou en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI ;
- 24 mois pour les contrats exécutés à l'étranger.

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 49 et 55 : JO 18 août 2015

Le CDI intérimaire est consacré

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) confère un fondement légal au CDI intérimaire en reprenant les principales dispositions de l'accord national conclu le 10 juillet 2013 dans la branche du travail temporaire.

Conclu pour l'exécution de missions successives, le CDI intérimaire peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites « périodes d'intermission », assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté. Il est obligatoirement établi par écrit et doit notamment prévoir une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré (soit au moins 1 457,52 € bruts mensuels pour un temps plein en 2015). Chaque mission donne lieu à l'établissement d'une lettre de mission et la durée totale de la mission ne peut excéder 36 mois.

Toutefois, les dispositions relatives au CDI intérimaire ne sont applicables qu'aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. Le Gouvernement devra présenter au Parlement, au plus tard le 30 juin 2018, un rapport sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 56 : JO 18 août 2015

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Les conditions d'accès au contrat unique d'insertion pour les seniors

Pour lutter contre le chômage des seniors, les conditions d'accès des salariés âgés au contrat unique d'insertion (CUI) sont assouplies. L'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi peuvent désormais bénéficier d'une prolongation de leur CUI à durée déterminée (et du versement de l'aide associée à l'entreprise), dans la limite d'une durée totale de 5 ans.

À titre dérogatoire, le contrat des salariés âgés de 58 ans ou plus peut également être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Enfin, il peut être dérogé à la durée minimale de 20 heures de travail hebdomadaire des CUI-CIE pour répondre aux besoins de certains salariés âgés de 60 ans ou plus.

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 43 et 44 : JO 18 août 2015

AIDES À L'EMPLOI

L'Administration apporte des précisions sur l'aide à l'embauche d'un premier salarié par les TPE

Dans une instruction du 1er octobre 2015, l'Administration fait un point complet sur l'aide à l'embauche d'un premier salarié, revenant en particulier sur le champ d'application, les conditions d'attribution et les modalités de gestion de ce dispositif.

Il est rappelé que peuvent bénéficier de l'aide toutes les entreprises de droit privé, quel que soit leur statut juridique et notamment les professions libérales, sous réserve de respecter les autres conditions d'éligibilité au dispositif et de ne pas appartenir à un groupe ou à une entreprise de dimension communautaire.

Source : Instr. n° DGEFP/SDMESE/MADE/2015/303, 1er oct. 2015

Une prime d'activité est instituée en faveur des travailleurs modestes

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) prévoit la création, à compter du 1er janvier 2016, d'une « prime d'activité » destinée à inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non-salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle. Cette nouvelle prestation sociale se substituera aux deux dispositifs actuels de soutien monétaire à l'activité des travailleurs modestes, jugés peu efficaces : la prime pour l'emploi (mécanisme fiscal) et le volet « activité » du RSA.

À la différence du RSA « activité », le bénéfice de la prime d'activité sera ouvert aux actifs dès l'âge de 18 ans, dès lors qu'ils perçoivent des revenus tirés d'une activité professionnelle, sous réserve de respecter l'ensemble des conditions d'éligibilité. Elle se déclenchera donc dès le premier euro de revenu d'activité et concernera les salariés et les travailleurs indépendants.

Son montant sera égal à la différence entre :

– un montant forfaitaire dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, augmenté d'une fraction des revenus professionnels des membres du foyer, et qui peut faire l'objet d'une ou de plusieurs bonifications ;

– et les ressources du foyer, qui sont réputées être au moins égales au montant forfaitaire précité.

Pour les travailleurs indépendants, le niveau de chiffre d'affaires réalisé au-delà duquel la prime n'est pas due sera fixé par décret.

La prime d'activité n'est assujettie ni à l'impôt sur le revenu, ni à la CSG. Elle est en revanche assujettie à la CRDS.

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 57 à 62 : JO 18 août 2015

APPRENTISSAGE

Le recours des entreprises à l'apprentissage est encouragé

Les modalités de calcul de la période de début de l'apprentissage durant laquelle le contrat peut être rompu unilatéralement par les parties sont modifiées pour prendre en compte la durée de présence effective de l'apprenti au sein de l'entreprise, et donc sa formation pratique.

Désormais, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat d'apprentissage jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Cette mesure s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015.

En outre, pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti, il n'est plus nécessaire d'être couvert par un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance pour bénéficier de l'aide minimale de 1 000 € versée par la région à compter du 1er juillet 2015.

Des ajustements sont également prévus concernant les dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage au titre de la fraction « hors quota ».

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 41, 50 à 53 : JO 18 août 2015

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les conditions d'exécution du contrat de professionnalisation sont aménagées

Pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) étend le bénéfice du régime adapté du contrat de professionnalisation aux chômeurs inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Source : L. n° 2015-994, 17 août 2015, art. 42 et 54 : JO 18 août 2015

JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES (JEI)

Les conditions d'exonération de cotisations sociales en faveur des JEI sont assouplies

Les jeunes entreprises innovantes (JEI) peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales au titre des rémunérations versées à leurs salariés occupés à certains emplois dans la mesure où l'exercice de leurs fonctions conduit à une implication directe dans le projet de recherche et de développement.

Jusqu'à présent, l'ACOSS que le salarié concerné consacre au moins 50 % de son temps de travail au projet de recherche et de développement. Toutefois, l'ACOSS vient d'assouplir sa position et admet désormais que, sans être nécessairement majoritaire, l'activité éligible doit constituer l'activité principale du salarié pour ouvrir droit à l'exonération. En revanche, les salariés qui se consacrent marginalement à des activités éligibles ne peuvent pas ouvrir droit au bénéfice de l'exonération.

Source : Lettre-circ. ACOSS n° 2015-0000048, 20 oct. 2015

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES

Les nouvelles règles de déclaration des rémunérations et de paiement des cotisations AGIRC-ARRCO applicables au 1er janvier 2016

Dans une circulaire commune du 18 septembre 2015, l'AGIRC et l'ARRCO précisent les nouvelles règles applicables à compter du 1er janvier 2016 en matière de paiement des cotisations de retraite complémentaire (mensualisation) et de déclaration des rémunérations (en vue de la mise en œuvre de la DSN).

Concernant la mensualisation du paiement des cotisations, on relèvera notamment que les entreprises de 9 salariés au plus relèvent toujours, en principe, d'une périodicité trimestrielle, avec la possibilité d'opter pour le paiement mensuel. À compter du 1er janvier 2016, les cotisations calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil ou de chaque trimestre civil seront exigibles, respectivement, dès le 1er jour du mois suivant ou du trimestre civil suivant. Les entreprises disposeront d'un délai d'un mois maximum, à compter de la date d'exigibilité, pour verser leurs cotisations.

Source : Circ. AGIRC-ARRCO n° 2015-8-DRJ, 18 sept. 2015

L'Administration apporte des précisions sur la suppression des assiettes spécifiques de cotisations ARRCO et AGIRC applicables aux « sommes isolées » à compter du 1er janvier 2016

Dans un souci de simplification, les régimes AGIRC et ARRCO ont décidé, par circulaire du 30 juin 2014, de supprimer les assiettes spécifiques de cotisations de retraite complémentaire applicables aux sommes versées à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise en dehors de sa rémunération normale, dites « sommes isolées », au titre des sommes versées à compter du 1er janvier 2016. À compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette sociale, versées ou non à

l'occasion du départ de l'entreprise, seront donc soumises à cotisations de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO dans les conditions et limites des assiettes de droit commun.

Dans une circulaire commune du 22 octobre 2015, l'AGIRC et l'ARRCO apportent, à l'appui d'exemples, des précisions sur la mise en œuvre de ce dispositif, en fonction de la nature et de la date de versement des sommes. Il est précisé que les questions ayant trait à l'interprétation ou à l'application de ces règles doivent être soumises à la Direction des affaires réglementaires et juridiques du GIE AGIRC-ARRCO.

Source : Circ. AGIRC-ARRCO n° 2015-9-DRJ, 22 oct. 2015

TRAVAIL ILLÉGAL

Les modalités de diffusion sur internet de la « liste noire » des personnes condamnées pour travail illégal sont précisées

Parmi les mesures de lutte contre le travail illégal, les juges ont désormais la possibilité de prononcer, comme peine complémentaire, l'inscription, pour une durée maximale de 2 ans, sur une « liste noire » des personnes physiques ou morales condamnées pour travail illégal par une décision pénale définitive.

Cette liste est diffusée sur le site internet du ministère du Travail, via une rubrique dédiée consultable librement et gratuitement par toute personne.

Les informations relatives aux personnes concernées pouvant être mises en ligne doivent respecter certaines conditions visant à garantir les droits des personnes. Notamment, interdiction est faite aux moteurs de recherche d'indexer les informations présentes sur le site et un certain nombre de mentions doivent être indiquées sur les pages concernées.

Source : D. n° 2015-1327, 21 oct. 2015 ; JO 23 oct. 2015

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

DENTISTES

Extension d'un accord conclu dans le cadre de la CCN des cabinets dentaires

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 21 mai 2015 relatif à la grille des taux minimaux des personnels.

Le texte de l'accord peut être consulté à l'adresse suivante : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0030/boc_20150030_0000_0005.pdf.

Source : A. 13 oct. 2015 ; JO 20 oct. 2015

MÉDECINS

Les contrats de praticien territorial de médecine ambulatoire et de praticien isolé à activité saisonnière sont définis

Les conditions de conclusion et le contenu du contrat de praticien territorial de médecine ambulatoire et du contrat de praticien isolé à activité saisonnière sont définies, notamment :

- l'objet et la durée du contrat (minimum 36 mois renouvelables une fois dans la limite de 72 mois au total),
- les conditions d'exercice,
- la rémunération.

Les contrats type pour ces deux activités sont définis par deux arrêtés du 26 octobre 2015.

Source : D. n° 2015-1357, 26 oct. 2015 et D. n° 2015-1358, 26 oct. 2015 ; AA. 26 oct. 2015 ; JO 28 oct. 2015

ÉTUDIANTS EN MÉDECINE

Les règles applicables aux gardes et stages accomplis par les élèves médecins des écoles du service de santé des armées sont modifiées

Les élèves médecins des écoles du service de santé des armées doivent accomplir 36 mois de stage durant leur cursus avant leur nomination en qualité d'interne. Ils sont également tenus d'accomplir 25 gardes. Leur temps de présence est fixé à 5 demi-journées par semaine en moyenne sur 12 mois. Ils bénéficient d'un repos de sécurité à l'issue de chaque garde. Seules les autorités militaires, si les nécessités de service le justifient, peuvent décider de déroger à l'application de ces dispositions.

Les élèves médecins des écoles du service de santé des armées, lorsqu'ils ne sont pas en service dans des organismes du service de santé des armées, bénéficient de l'indemnité liée au service de garde ainsi que de l'indemnité pour garde supplémentaire en sus des fonctions hospitalières.

Source : A. 20 oct. 2015 : JO 23 oct. 2015

ARTISTES

Extension d'un avenant à la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972, les dispositions de l'avenant conclu le 15 décembre 2014, qui prend en compte les dernières évolutions législatives et notamment :

- l'élargissement des missions des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;
- la modification des conditions de leur intervention ;
- la création de la possibilité de gérer des ressources de nature différente.

Le texte de l'avenant peut être consulté à l'adresse suivante : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0016/boc_20150016_0000_0017.pdf.

Source : A. 13 oct. 2015 : JO 21 oct. 2015