

fdO-Express n°20 : "LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE"

BREVES FISCALES : 2^{eme} trimestre 2013

Obligations relatives aux télédéclarations

L'obligation de recours aux téléprocédures TVA est étendue en octobre 2013 aux entreprises non soumises à l'IS dont le chiffre d'affaires est supérieur à 80 000 € HT.

Nouveautés

À compter du 1er octobre 2013, les entreprises non soumises à l'IS dont le chiffre d'affaires hors taxes réalisé au titre de l'exercice précédent est supérieur à 80 000 €, ainsi que les entreprises soumises à l'IS quel que soit le montant de leur chiffre d'affaires devront acquitter la cotisation foncière des entreprises (CFE) par un moyen de paiement dématérialisé (téléversement, prélèvement à l'échéance ou prélèvement mensuel).

Sous-traitance et lutte contre le travail au noir

Le donneur d'ordre a une obligation de vigilance, qui lui impose de demander divers éléments à son sous-traitant. Ainsi, pour un contrat d'au moins 3 000 €, le donneur d'ordre doit notamment vérifier que le sous-traitant s'acquitte bien de ses obligations de déclaration et du paiement de ses cotisations. Pour ce faire il convient de demander au sous-traitant une attestation de son immatriculation ainsi qu'une attestation délivrée par l'URSSAF mentionnant le nombre de salariés et le total des rémunérations déclarées lors de la dernière échéance. Plus d'infos sur www.urssaf.fr.

BREVES SOCIALES

Le contrat de génération

Promesse de campagne de François Hollande pour lutter contre le chômage des jeunes et des seniors, le contrat de génération a été définitivement adopté par le Parlement le jeudi 14 février 2013. Ce contrat vise à coupler l'embauche de jeunes dans les entreprises et le maintien des seniors en activité, ainsi qu'à favoriser la transmission des savoirs et de l'expérience entre générations.

Ce dispositif vise :

- Les jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI, quel que soit leur niveau de formation et moins de 30 ans pour les jeunes handicapés.
- Les seniors de plus de 57 ans maintenus dans l'emploi

❖ Quelle incitation pour les entreprises ?

Les entreprises de moins de 300 salariés qui concluront un contrat génération, recevront une prime de 4 000 € par an pendant 3 ans soit 12 000 € au total. L'aide sera versée chaque trimestre par le Pôle Emploi.

❖ Quels sont les cas qui peuvent remettre en cause l'aide obtenue ?

- Si le senior part en retraite au cours des 3 ans, seuls les 2 000 € associés à l'embauche du jeune seront maintenus ;
 - Si le jeune démissionne, l'entreprise peut conserver l'aide à condition d'embaucher un autre jeune pour le remplacer ;
 - Si l'entreprise licencie le senior pour faute, elle perd l'aide du contrat génération, même principe s'il s'agit du jeune ;
- Si l'entreprise licencie le senior pour motif économique, elle perd la totalité de l'aide puisque, dans ce cas, on considère que l'objectif du contrat n'a pas été atteint, même principe pour le jeune.

Réglementation sur l'accessibilité

La loi du 11 février 2005 prévoit l'accessibilité des locaux publics et commerciaux aux personnes handicapées. Avec une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 2015, cette loi aura un impact sur l'activité et le budget des commerçants. D'où la nécessité de savoir ce qui est demandé pour réussir et optimiser cette mise aux normes.

La mise en conformité des locaux professionnels peut nécessiter des aménagements importants. Afin d'aider les commerçants et les professionnels disposant d'un point de vente, la CCI Vendée a mis en place un outil qui valide la conformité avec cette nouvelle réglementation : *le Déclik Accessibilité*.

Grâce à ce pré-diagnostic gratuit, les commerçants peuvent appréhender globalement la nouvelle réglementation, identifier l'ensemble des obligations relatives à l'établissement et étudier l'impact financier lié aux différents travaux.

A noter qu'en cas de non respect de la réglementation, une fermeture de l'établissement peut, en théorie, être prise si il n'est pas accessible à tous.

Les sites internet à consulter :

www.accessibilite-batiment.fr

www.developpement-durable.gouv.fr

<http://www.vendee.cci.fr/>

Les principaux points à respecter

- Conditions d'accès et d'accueil
La porte d'entrée doit être suffisamment large (au moins 90 centimètres). Son ouverture doit pouvoir être actionnée aussi facilement en position debout qu'en position assise. Les portes vitrées doivent être matérialisées.
- Cheminements extérieurs et circulations intérieures
Fini les chevalets publicitaires sur les trottoirs : un passage de 1,40 m minimum doit être respecté. Même passage minimum pour les allées de circulation entre les rayons.
Une aire de manœuvre doit être aménagée en bout d'allée pour les fauteuils roulants.
Diamètre minimum : 1,50 m.
- Escaliers
A respecter impérativement :
 - deux mains courantes obligatoires ;
 - largeur entre les mains courantes : au minimum 1,20 m ;
 - hauteur des marches : inférieure ou égale à 16 cm ;
 - nez de marche : apparents
- Sanitaires ouverts au public
 - une largeur de porte d'au moins 80 cm ;
 - un espace de manœuvre de 1,50 m minimum ;
 - une barre d'appui ;
 - un lavabo ou un lave-mains.
- Cabines d'essayages
 - accès d'une largeur minimale de 80 cm ;
 - possibilité de demi-tour avec un fauteuil roulant ;
 - présence d'un équipement (fixe ou mobile) permettant de s'asseoir avec une barre d'appui.

Les Chèques Vacances

Une solution pour optimiser la masse salariale de votre entreprise et fidéliser vos salariés est la mise en place de Chèques Vacances.

En effet, il est désormais offert la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place ce dispositif.

Le Chèque vacances est un complément de revenus non imposable pour les salariés (dans la limite d'un SMIC brut mensuel par an) et l'employeur profite d'un avantage fiscal et social puisque il n'y a pas de charges sociales et fiscales à concurrence de 30% du SMIC mensuel brut (soit 420 € en 2013).

De plus, le montant alloué est déductible du bénéfice imposable.

Ce Chèque-vacances permet de payer les éléments suivants :

- les restaurants
- les hôtels
- les billets de train, d'avions...
- le cinéma, le théâtre, visites de musées
- les colonies pour les enfants....
- ...

Les bénéficiaires dans l'entreprise sont l'ensemble des salariés qu'ils soient en CDI ou CDD.

L'attribution du Chèque Vacances n'est pas obligatoire pour le salarié, et le prélèvement sur le salaire peut se faire en plusieurs fois.

Le Chèque-Vacances ayant été créé dans le but de développer une aide au départ en vacances pour les salariés les plus défavorisés, le montant de la contribution de l'employeur doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles. Concernant la contribution de l'employeur, elle est au maximum de 80% de la valeur libératoire des Chèques-Vacances si la rémunération moyenne du bénéficiaire sur les 3 derniers mois est inférieure à 3 086 €. Si la rémunération moyenne est supérieure à ce montant, la contribution de l'employeur est limitée à 50%.

● Exemple d'attribution de Chèques Vacances

Cas où la société souhaite bénéficier de l'exonération maximum (420 €).

Elle peut mettre en place des Chèques vacances pour un montant de 600 €/salarié

Sur les 600 €, la société paye 420 € et le salarié 280 €. Dans ce cas, la contribution de l'employeur ne dépasse pas les 80% ($420/600 = 70\%$) et pour l'employeur les 420 € sont une charge déductible, non soumise aux cotisations sociales et fiscales (hormis CSG/CRDS).

Du côté du salarié, un prélèvement en 2 fois des 280 € est possible et le montant global attribué au titre des chèques vacances de 600 € est non imposable.