

- Regard sur le WEB
- Impôt sur les sociétés
- Actions abusives ou dilatoires
- Prélèvement à la source : report annoncé
- Compte pénibilité
- Calendrier de la réforme du droit du travail
- Assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée
- Former ses salariés à la sécurité au travail
- Annonces en matière de cotisations
- CFE – CVAE : le 15 juin 2017
- Accueillir un stagiaire cet été

Club Economique

N° 329
Juin 2017

REGARD SUR LE WEB

L'actualité des entrepreneurs en consultant notre site :
www.nouvellexpertise.com

IMPOT SUR LES SOCIETES

Acompte d'IS et de contributions assimilées à verser

Le **15 juin 2017 au plus tard**, les sociétés soumises à l'IS doivent acquitter un acompte d'IS et de contribution sociale. De même, les sociétés qui ont mis en paiement leur distribution du 1^{er} mars au 31 mai 2017 doivent acquitter, le 15 juin 2017, la contribution additionnelle à l'IS de 3 %.

ACTIONS ABUSIVES OU DILATOIRES

Une action en justice abusive ou dilatoire peut être sanctionnée par une amende civile, à verser au Trésor public (c. proc. civ. [art. 32-1](#)). Depuis le 11 mai 2017, cette **amende peut atteindre 10 000 €** (contre 3 000 € auparavant).

PRELEVEMENT A LA SOURCE : REPORT ANNONCÉ

Report du prélèvement à la source de l'IR au 1er janvier 2019

Le Premier ministre a annoncé le report du prélèvement à la source au **1er janvier 2019**.

Les dispositifs relatifs à l'année de transition seront **reportés d'un an** et les modalités d'imposition pour 2018 resteront inchangées par rapport à celles en vigueur en 2017. La mise en œuvre du report fera l'objet de mesures législatives et réglementaires prochainement.

COMPTE PÉNIBILITÉ

Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2017 pour rectifier la déclaration des expositions 2016

À l'occasion de son discours de présentation de la prochaine réforme du droit du travail, le Premier ministre, Edouard Philippe, a annoncé le report au **31 décembre 2017** de la déclaration des salariés exposés en 2016 à des facteurs de pénibilité au travail au-delà des seuils réglementaires.

Rappelons que la déclaration des expositions 2016 devait s'effectuer via la DADS validité 2016 (donc au plus tard le 31 janvier 2017).

CALENDRIER DE LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

Cette réforme s'articulera autour de trois axes.

Le premier volet visera plus précisément à **élargir le champ de la négociation d'entreprise**. Sur ce point, la réforme se situe dans le prolongement direct de la loi Travail du 8 août 2016, qui a posé les bases de la montée en puissance des accords d'entreprise, au détriment des accords de branche.

Le deuxième volet sera consacré au dialogue social, avec notamment pour objectif de simplifier la représentation du personnel. Le ministre du Travail a ainsi annoncé qu'il faudrait **fusionner au moins trois des quatre institutions représentatives du personnel** (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et délégués syndicaux).

Le troisième volet portera sur la sécurisation des parcours professionnels et aura pour mesure phare la mise en place d'un **barème de dommages et intérêts** en cas de contentieux prud'homal.

ASSUJETTIS À LA TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE

Organismes accrédités pour la conformité des logiciels ou des systèmes de caisse

À compter du **1er janvier 2018**, les assujettis à la TVA qui enregistrent les règlements de leurs clients au moyen d'un logiciel de comptabilité ou de gestion **ou d'un système de caisse** devront utiliser **un logiciel conforme répondant à des conditions d'inaltérabilité**, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données.

À ce titre, ils devront produire soit **un certificat délivré** par un organisme accrédité, soit une attestation individuelle de l'éditeur conforme au modèle fixé par l'administration.

FORMER SES SALARIÉS À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour tout employeur, former ses salariés à la sécurité au travail est incontournable.

L'objectif : leur permettre de prendre les précautions nécessaires pour assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres salariés. Responsable de l'élaboration des actions de formation, l'employeur doit en maîtriser le périmètre et le contenu.

Quels salariés former ?

Tous les salariés de l'entreprise. - L'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité pour :

- 1-les **nouveaux** embauchés, qu'ils soient en CDI ou en CDD ;
- 2-les salariés **qui changent** soit de poste de travail, soit de technique ;
- 3-les salariés **qui reprennent leur activité** après un arrêt de travail d'au **moins 21 jours**, si le médecin du travail en fait la demande.

SANCTION : L'employeur qui ne forme pas les salariés risque **une amende de 10 000 €** pour chaque salarié concerné, et des poursuites pour blessures ou homicide involontaire en cas d'accident lié à ce manquement. Sur le plan civil, sa responsabilité peut être engagée pour faute inexcusable.

PRINCIPALES ANNONCES EN MATIÈRE DE COTISATIONS

1-Cotisations salariales, CSG

Suppression des cotisations salariales d'assurance **chômage** et d'assurance **maladie (- 3,15 pts)** compensée par une hausse de CSG de moindre ampleur (**1**), avec pour but d'**augmenter le revenu net** (ex. : pour un salaire de 2 200 € nets par mois, + 500 € nets sur l'année).

2-Exonérations de cotisations sur les heures supplémentaires

• Côté cotisations patronales :

- rétablissement de la **déduction de 0,50 €** par heure supplémentaire sur les cotisations patronales **pour les entreprises de 20 salariés et plus** ;
- maintien de la **déduction de 1,50 €** par heure supplémentaire dont bénéficient les employeurs de moins de 20 salariés.

• Côté **cotisations salariales** : rétablissement de l'**exonération complète** des prélèvements sociaux à charge des salariés (cotisations et contributions salariales + CSG/CRDS) sur la rémunération des heures supplémentaires.

3-Cotisations patronales, CICE

- **Transformation du CICE en allègement de charges** de 6 points étendu à l'ensemble des entreprises.
- Intensification de l'effort sur les bas salaires (pour atteindre 0 charges générales au niveau du SMIC).

(1) Hausse de CSG de l'ordre de 1,7 point, qui ne touchera pas les retraités modestes (ceux exonérés de CSG ou soumis à la CSG à taux réduit), ni les indemnités chômage, mais concernera en revanche les revenus du capital.

ÉCHÉANCE DE CFE - CVAE : LE 15 JUIN 2017

La cotisation foncière des entreprises (CFE) et la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sont les deux composantes de la contribution économique territoriale (CET). Cette dernière est l'impôt local à la charge des entreprises,

destiné notamment à financer les communes. Si le montant de la CVAE due au titre de 2016 **est supérieur à 3 000 €**, les entreprises concernées doivent régler spontanément par télépaiement deux acomptes respectivement **avant le 15 juin et le 15 septembre 2017** représentant chacun **50 % de la CVAE due au titre de 2017**.

IMPORTANT. aucun avis d'imposition n'est envoyé. le non-paiement des acomptes dans les délais est passible d'une **majoration de 5 %** et de l'intérêt de retard.

ACCUEILLIR UN STAGIAIRE CET ÉTÉ

Avec la période estivale, revient la saison des stages en entreprise. **Check-up** de ce que tout employeur doit avoir en tête avant d'accueillir un stagiaire.

1-Trois points à connaître.

Aujourd'hui, tout stage doit être **intégré à un cursus pédagogique**. Sous cette réserve, le stage peut être obligatoire ou optionnel.

Par ailleurs, l'accueil d'un stagiaire dans une même **entreprise est limité à 6 mois de stage par année d'enseignement**.

Enfin, élément important : l'entreprise d'accueil doit, sous peine d'amende, désigner un tuteur chargé de l'accueil du stagiaire et de son accompagnement.

2-Signer une convention.

Chaque stage doit donner lieu à la conclusion d'une convention signée par le stagiaire (ou son représentant légal s'il est mineur), l'entreprise d'accueil, l'établissement d'enseignement, l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'entreprise. La convention doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires (pour un modèle, voir http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/convention_stage_tripartite.pdf).

3-Pas un salarié.

Le jeune sous convention de stage n'a pas la qualité de salarié au sens du code du travail. Conséquences : le stagiaire ne peut pas prétendre au SMIC, la remise d'un bulletin de paie n'est pas obligatoire, et il n'y a pas de déclaration préalable à l'embauche à faire.

PRÉCISION

Si l'entreprise attribue des titres restaurant, elle doit en faire bénéficier le stagiaire.

4-Verser une gratification

Obligatoire à partir de 2 mois.

La gratification est obligatoire pour les stages d'une durée supérieure :

-à 2 mois consécutifs ;

-ou à 2 mois non consécutifs au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

La durée de 2 mois, jusqu'à laquelle la gratification n'est pas obligatoire, équivaut à un stage de $22 \times 2 \times 7 \text{ h} = 308 \text{ h}$. La gratification n'est donc légalement obligatoire que pour les stages d'une durée supérieure.

5-Montant minimal.

Le montant de la gratification minimale est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu. À défaut de texte conventionnel fixant un taux supérieur, le montant minimal de la gratification est de **15 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale** par heure de stage (**soit 24 € × 15 % = 3,60 €**).