MENON & Associés
Experts-comptables et Commissaires aux comptes
248, rue Michel Teule
34080 Montpellier
Tél. : 0499 614 614
e-mail : cabinet@menon.fr
Site : www.menon.fr

La Lettre de votre Expert Comptable
sociétés commerciales

| n° 8/11 | Septembre 2015

SOMMAIRE

LOI MACRON : MESURES FISCALES P. 2
> Réductions « Madelin » et ISF-PME
> Actionnariat salarié
> Investissements

LOI MACRON : MESURES SOCIALES P. 2
> Travail le dimanche et en soirée
> Nouvelles sanctions et réforme du contentieux
> Information des salariés en cas de cession
> Mesures diverses

LOI MACRON : VOLET VIE DES AFFAIRES P. 4
> Recouvrement de créances facilité
> Encadrement des délais de paiement
> Relations fournisseurs/grossistes
> Bail commercial
> Vente de fonds de commerce
> Interdiction de gérer
> Transfert de siège social
> Publicité des comptes

SOCIÉTÉS P. 5
> Compte courant d'associé
> Économie sociale et solidaire

LE POINT SUR... P. 6
> Caution du dirigeant : ce que le fisc autorise à déduire

CALENDRIER PRATIQUE P.7

chiffres-clés p. 8

Gestion du personnel après la loi sur le dialogue social

La toute récente loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 comporte diverses mesures intéressant immédiatement la gestion des contrats de travail. En voici l'essentiel.

CDD et travail temporaire

Désormais, il est possible de renouveler deux fois un contrat à durée déterminée (CDD) à terme précis ou un contrat d'intérim, contre une seule fois auparavant. Cette nouvelle possibilité du double renouvellement est applicable aux contrats en cours.

La durée totale du CDD reste cependant de 18 mois. Il ne peut donc pas, sauf exceptions, excéder 18 mois compte tenu du ou des deux renouvellements désormais autorisés.

Apprentis et stagiaires

Jusqu'à présent, la période d'essai des apprentis était fixée à 2 mois et incluait le temps passé en formation. Désormais, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 19 août 2015 :

- la durée de la période d'essai des apprentis est fixée à 45 jours ;
- seule la durée de présence effective de l'apprenti au sein de l'entreprise est prise en compte pour calculer cette période.

Par exemple, si un élève débute son apprentissage en septembre sur un rythme de 15 jours en formation et de 15 jours en entreprise, la période d'essai de 45 jours s'achèvera au bout de 3 mois.

Par ailleurs, la gratification des stagiaires ne doit pas pouvoir être diminuée les mois où le nombre de jours ouvrés diminue alors que la rémunération des salariés est maintenue.

Contrat de professionnalisation

La durée du contrat et des actions de professionnalisation pourra être allongée à 24 mois (12 au maximum actuellement) pour les personnes au chômage depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Le contrat de professionnalisation pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention sera alors conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié. Les modalités de cet accueil seront fixées par décret.

Du nouveau côté pénibilité

La fiche pénibilité est remplacée par une déclaration de l'employeur aux caisses de retraite. En pratique, l'employeur déclarera les salariés exposés par le biais de la DADS puis de la DSN.

Pour faciliter l'appréciation des employeurs, les branches établiront par accord ou référentiel, l'exposition des salariés à la pénibilité. L'employeur pourra ensuite directement l'appliquer.

La cotisation additionnelle due par l'employeur d'un salarié exposé à la pénibilité a comme plancher 0,1 % en cas de mono-exposition et 0,2 % en cas de poly-expositions. Par ailleurs, aucune cotisation n'est due au titre de la pénibilité pour 2015 et 2016.

LOI MACRON : MESURES FISCALES

Les quelques dispositions fiscales de la loi Macron visent notamment à encourager l'investissement dans les PME.

Réduction « Madelin » et ISF-PME

La souscription au capital de certaines petites entreprises ouvre droit, sous certaines conditions, à une réduction d'impôt sur le revenu de 18 % dite « Madelin ». Pour les souscriptions effectuées depuis le 13 octobre 2010, l'avantage fiscal est remis en cause en cas de remboursement au souscripteur de ses apports avant le 31 décembre de la 10e année suivant celle de la souscription. Ce délai est ramené de 10 à 7 ans pour les remboursements d'apports réalisés à compter du 8 août 2015. Il en est de même s'agissant de la réduction ISF-PME de 50 %.

Par ailleurs, l'octroi de la réduction IR et ISF-PME est subordonné à la conservation des titres reçus en contrepartie de la souscription pendant un délai de 5 ans, sauf cas de dispense limitativement énumérés par la loi. Les conditions de maintien de ces deux dispositifs sont alignées. Ainsi, même si elles interviennent avant le 31 décembre de la 5e année suivant celle de la souscription, les opérations suivantes n'entraînent plus la reprise de la réduction d'IR: fusion, scission ou annulation de titres pour cause de pertes, cession par un associé minoritaire en cas de cession stipulée obligatoire par un pacte d'actionnaires ou d'associés (sous réserve du réinvestissement de l'intégralité du prix de cession), cession en cas d'OPE (sous condition de remploi intégral de la soulte d'échange).

Actionnariat salarié

La loi Macron améliore deux dispositifs permettant d'associer plus étroitement salariés et dirigeants au capital de leur entreprise, notamment dans les start-ups: les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) et les attributions gratuites d'actions (AGA).

L'attribution de BSPCE conférant aux salariés le droit de souscrire des titres à un prix fixé est facilitée: les sociétés mères peuvent désormais attribuer leurs propres titres aux collaborateurs de leurs filiales à 75 %. Si les conditions requises sont réunies, ceux-ci peuvent bénéficier du régime fiscal spécifique des BSPCE. Ainsi, le gain net réalisé lors de la cession des titres souscrits en exercice de ces bons est imposé à l'IR en tant que plus-value mobilière (sans application de l'abattement pour durée de détention) à un taux proportionnel de 19 % (plus 15,5 % de prélèvements sociaux, sans déduction possible de la CSG) ou de 30 % si au moment de la cession le bénéficiaire exerce son activité dans la société émettrice depuis moins de 3 ans.

Afin de favoriser le recours aux AGA, la loi Macron marque l'allégement du coût social et fiscal, pour l'entreprise et pour le salarié bénéficiaire. Il réduit le délai minimum d'acquisition et de conservation des actions de 4 ans à 2 ans. Le bénéficiaire est désormais taxé au barème de l'IR sur le gain d'acquisition constaté lors de l'attribution des actions gratuites selon le régime des plus-values mobilières (et non plus en tant que salaire) avec la possibilité de pratiquer un abattement pour durée de détention. Autre bonne nouvelle: les cotisations patronales sont abaissées de 30 % à 20 %. Du côté du salarié, la contribution salariale spécifique de 10 % est supprimée, mais les prélèvements sociaux de 15,5 % sont dus (dont 5,1 % de CSG déductible).

Investissements

La loi Macron légalise la déduction exceptionnelle de 40 % du coût d'acquisition de certains biens d'investissement entrée en vigueur par anticipation suite à la publication d'une instruction au BOFiP du 21 avril 2015. Ce suramortissement concerne certains investissements réalisés entre le 15 avril 2015 et le 14 avril 2016 (voir Lettre de Votre expert 6/11 page 2).

Épargne salariale

En matière de charges sociales, la récente loi Macron prévoit des mesures ciblées destinées à alléger les charges patronales notamment sur l'épargne salariale. Ainsi, le forfait social est fixé à 8 % (au lieu de 20 %) pendant 6 ans sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation pour les employeurs de moins de 50 salariés concluant pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement. Cette règle s'appliquera aux sommes versées à compter du 1er janvier 2016 (c. séc. soc. art. L. 137-16 modifié par la loi 2015-990 du 6 août 2015, art. 171-II).

LOI MACRON : MESURES SOCIALES

Travail le dimanche et en soirée

La législation sur les dérogations à l'interdiction de l'ouverture dominicale et en soirée du commerce de détail connaît une refonte complète.

> **Ouvertures jusqu'à 12 dimanches par an.** Les Maires (Préfet à Paris) peuvent autoriser le travail le dimanche dans les établissements de commerce de détail jusqu'à 12 jours par an (et non plus 5 jours par an), après avis du conseil municipal (pour 2015, 9 dimanche maximum). Seuls les salariés volontaires ayant donné un accord écrit à l'employeur peuvent travailler les dimanches concernés.

> **Autorisations du préfet.** Outre les dérogations sur un fondement géographique (voir ci-après), il est possible de demander l'autorisation du préfet lorsque la fermeture dominicale est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement. L'autorisation est accordée pour 3 ans au plus.

> **Zones touristiques et commerciales remaniées.** Les communes d'intérêt touristique ou thermales, ainsi que les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente et les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) sont transformés respectivement en zones touristiques (ZT) et en zones commerciales (ZC).

Des règles spécifiques sont prévues pour les établissements de vente au détail situés dans les gares. Notamment, lorsque la gare est située dans une ZT ou ZC, les commerces peuvent y ouvrir le dimanche selon les modalités applicables dans ces zones géographiques qui seront prochainement délimitées par l'administration.

> **Contreparties pour le travail du dimanche.** Un régime protecteur est prévu pour les salariés travaillant le dimanche dans un établissement de vente au détail situé dans une zone géographique visée par la réforme. Ce régime est défini par accord collectif (ex : de branche). Cet accord fixe notamment les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés de repos dominical, et celles prévues pour compenser les frais de garde des enfants.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord, il est possible d'ouvrir le dimanche après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues et approbation de la majorité d'entre eux. Enfin, le volontariat des salariés est exigé.

> **Travail en soirée.** Seuls les établissements couverts par un accord collectif le prévoyant peuvent employer des salariés jusqu'à minuit.

Des contreparties sont prévues pour les salariés : chacune des heures de travail effectuée entre 21 heures et 24 heures (minuit) est rémunérée au moins le double de la rémunération habituelle et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps. L'accord doit aussi prévoir certaines mesures pour faciliter le travail en soirée des salariés. Par ailleurs, lorsque leur nombre d'heures de travail en soirée atteint un certain seuil, les salariés bénéficient de garanties propres aux travailleurs de nuit (ex : suivi médical renforcé).

Nouvelles sanctions et réforme du contentieux

La loi Macron réforme la procédure prud'homale. Des procédures plus courtes, un barème de coûts prédéfini à l'avance, mais également une incitation au réglement amiable des litiges.

> **Un barème facultatif pour les licenciements irréguliers.** À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié devant le bureau de conciliation et d'orientation, le juge amené à apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux du licenciement pourrait prendre en compte un référentiel indicatif. Ce référentiel devrait être établi après avis du Conseil supérieur de la prud'homie. Aucune obligation de l'appliquer, sauf demande conjointe des parties.

> **Règlement amiable des litiges encouragé.** La loi Macron étend deux procédures de règlement amiable des conflits, jusqu'alors applicables uniquement en matière civile, aux contentieux individuels du travail.

D'une part, employeur et salarié peuvent désormais recourir à la médiation conventionnelle. Concrètement ils peuvent s'accorder sur des points pour lesquels il est autorisé de négocier (ex : droit à des jours de congés supplémentaires) mais pas à un droit issu d'une loi (ex : nombre de jours de congés prévus par le code du travail).

D'autre part, il est désormais possible de conclure une « convention de procédure participative », par laquelle, avant toute saisine des prud'hommes, l'employeur et le salarié s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. Ils sont, durant cette procédure, assistés de leur avocat respectif.

Pour ces deux types de réglement amiable, l'accord auquel ils parviennent peut être homologué par le juge pour le rendre exécutoire. Ainsi, l'accord est sécurisé puisque l'un pourra en demander l'exécution forcée si l'autre ne respecte pas ses engagements.

Information des salariés en cas de cession

La loi relative à l'économie sociale et solidaire (« loi Hamon ») a créé une obligation d'information des salariés en cas de cession de fonds de commerce ou de la majorité des parts d'une société de moins de 250 salariés. Elle prévoit que la cession qui interviendrait en méconnaissance de ces règles peut être annulée à la demande de tout salarié (c. com. art. L. 23-10-1, L. 23-10-7, L. 141-23 et L. 141-28). Le Conseil constitutionnel a déclaré cette sanction inconstitutionnelle.

La « loi Macron » ajuste donc le dispositif en réduisant le champ d'application de l'obligation d'information préalable et remplace la nullité par une amende civile, dont le montant ne pourra pas dépasser

Paiements en espèces

Depuis le 1er septembre 2015, les paiements ne peuvent plus être effectués en espèces que pour un montant maximal de 1 000 € (au lieu de 3 000 € antérieurement) lorsque le débiteur a son domicile fiscal en France ou agit pour les besoins de son activité professionnelle (décret 2015-741 du 24 juin 2015, JO du 27).

2 % du montant de la vente. Cette réforme devrait entrer en vigueur à une date fixée par décret.

Mesures diverses

> **Congé « salariés étudiants ».** Tout étudiant salarié a droit à un congé pour la préparation directe de ses examens à hauteur de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

> **BTP : carte d'identification professionnelle.** La loi veut assurer l'identification de chaque salarié présent sur un chantier de BTP (y compris intérimaire). Le salarié devra avoir sur lui une carte d'identification professionnelle, afin de la présenter à toute demande d'un agent de contrôle (ex. : inspecteurs du travail).

LOI MACRON : VOLET VIE DES AFFAIRES

Premier aperçu des principales mesures concernant les TPE/PME

Outre ses dispositions très emblématiques relayées par les médias réformant notamment l'exercice de diverses professions réglementées et des mesures spécifiques à certains secteurs d'activité (ex.: transport par autocar) non traitées dans cet article, la loi Macron comporte plusieurs nouveautés concernant la gestion des petites entreprises.

Recouvrement de créances facilité

Au plus tard au 1er janvier 2016, le créancier impayé pourra recourir à une nouvelle procédure amiable de recouvrement des petites créances, sans avoir à saisir les tribunaux. Il s'adressera à un huissier qui, dans le délai d'un mois et après l'accord du débiteur, pourra délivrer un titre exécutoire permettant le règlement. Les modalités de cette nouvelle procédure seront fixées par un prochain décret, notamment en ce qui concerne le montant des créances visées (a priori d'un montant maximum compris entre 1 000 et 2 000 €).

Encadrement des délais de paiement

Les conditions générales de vente entre professionnels précisent notamment les conditions de règlement. La loi Macron prévoit désormais une règle unique : entre entreprises, le délai de règlement ne doit pas dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Toutefois, les parties peuvent convenir d'un délai de paiement à 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture, à la double condition que ce délai soit stipulé dans le contrat et ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier.

Par ailleurs, la loi Macron apporte un assouplissement concernant les délais de paiements pratiqués dans les secteurs présentant un caractère saisonnier particulièrement marqué. Ces secteurs seront listés par un prochain décret.

Enfin, les entreprises publiques sont désormais incluses dans le périmètre de contrôle (et donc de sanction) de la Direction de la répression des fraudes (DGCCRF).

Relations fournisseurs/grossistes

Nouveauté: hormis, à quelques exceptions près, pour les produits agricoles périssables, les relations entre fournisseurs et grossistes doivent être régies par une convention annuelle qui en détermine les modalités. Ce document doit en principe être établi avant le 1er mars.

Bail commercial

Depuis la loi Pinel de juin 2014, les congés peuvent être donnés par huissier ou par lettre recommandée avec AR.

Afin d'éviter les frais d'huissier, la loi Macron généralise la possibilité d'utiliser la lettre recommandée avec AR aux situations voisines (ex.: en cas de demande ou d'offre de renouvellement; lorsque le locataire veut ajouter au bail une activité connexe ou différente).

À peine de nullité, l'acte d'huissier reste toutefois nécessaire quand le bailleur doit mettre en demeure le locataire de cesser l'infraction commise avant de lui refuser le renouvellement du bail sans indemnité.

Vente de fonds de commerce

Le vendeur d'un fonds de commerce bénéficie d'un privilège, qui lui garantit le paiement du prix. La loi Macron lui permet désormais d'inscrire ce privilège (sur un registre tenu au greffe du tribunal de commerce dans le ressort duquel le fonds est exploité) dans un délai de 30 jours à compter de la vente, au lieu de 15 jours auparavant. De même, lorsque le propriétaire d'un fonds de commerce le nantit au profit d'un créancier, ce dernier dispose de 30 jours, au lieu de 15, pour inscrire cette garantie.

Aide à l'embauche d'un 1er salarié

Si elle embauche un premier salarié entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, une petite entreprise peut demander une aide financière de l'État. Cette aide est attribuée aux entreprises sans salarié depuis au moins 12 mois et qui recrutent leur premier salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois. D'un montant global de 4 000 €, l'aide est versée par fraction de 500 € pour 3 mois civil d'exécution du contrat, à proratiser en cas de temps partiel.
Pour obtenir cette aide, l'employeur doit déposer une demande auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP) dans les 6 mois du début d'exécution du contrat. Un formulaire peut être complété en ligne sur www.emploi.gouv.fr/actualités/recruter-premier-salarie (décret 2015-806 du 3 juillet 2015, JO du 4).

Par ailleurs, certaines formalités, notamment de publicité, sont simplifiées. Ainsi la vente d'un fonds de commerce (ou son apport à une société) n'a plus à être publiée dans un journal d'annonces légales. De plus, si le fonds est vendu par notaire, l'acte n'a plus besoin d'être enregistré.

Interdiction de gérer

Le dirigeant risque de voir prononcer à son encontre une interdiction de gérer s'il n'a pas demandé l'ouverture d'une procédure de conciliation dans les 45 jours de la cessation des paiements de l'entreprise. Cette règle est maintenue, sauf qu'il est désormais nécessaire que le dirigeant ait omis « sciemment » de faire cette demande pour risquer une interdiction de gérer.

Transfert de siège social

Le gérant d'une SARL peut désormais déplacer son siège social sur tout le territoire français, sous réserve d'une ratification de l'assemblée votant à la majorité des parts sociales.

Publicité des comptes

Les micro-entreprises (celles ne dépassant pas deux des trois seuils suivants : 350 000 € de bilan, 700 000 € de chiffre d'affaires, 10 salariés) peuvent déjà demander, lors du dépôt de leurs comptes annuels au greffe du tribunal de commerce, à ce qu'ils ne soient pas rendus publics vis-à-vis des tiers.

La loi Macron va plus loin. Elle autorise les petites entreprises (celles ne dépassant pas deux des trois seuils suivants : 4 M€ de bilan, 8 M€ de chiffre d'affaires, 50 salariés) à invoquer cette mesure de confidentialité, mais seulement pour leur compte de résultat ; bilan et annexe resteront publics. Cette nouveauté s'appliquera aux comptes des exercices clos à compter du 31 décembre 2015 et déposés à compter du 6 août 2016.

(Loi 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7)

SOCIÉTÉS

Compte courant d'associé

Le gérant qui maintient son compte courant d'associé à découvert encourt la révocation.

Les comptes courants d'associés présentent un atout indéniables pour une société : les fonds ainsi versés ou laissés à disposition par les associés (dividendes) lui procurent de la trésorerie sans qu'elle ait besoin de recourir à un prêt bancaire.

La loi est formelle : il est interdit aux gérants ou associés autres que les personnes morales de se faire consentir par la SARL un découvert en compte courant (c. com. art. L. 223-21). Un gérant a récemment appris à ses dépens ce qu'il en coûte de ne pas avoir respecté cette interdiction.

Dans cette affaire, les faits étaient les suivants : pendant plusieurs années, deux cogérants d'une SELARL ont fait régulièrement fonctionner leur compte courant d'associé en position débitrice pour des montants non négligeables, sans que les autres associés refusent pour autant de donner quitus de leur gestion. L'un des cogérants est révoqué pour ce motif. Il conteste, se prévalant notamment des usages en application dans la société. À tort, selon les juges : avoir contrevenu à l'interdiction légale des comptes d'associés débiteurs suffit à justifier la révocation ; peu importe les pratiques des autres gérants et associés.

(Cass. com. 27 mai 2015, n° 14-14540)

Économie sociale et solidaire

Obligations nouvelles à compter du 1er janvier 2016.

Les statuts des sociétés commerciales qui revendiquent la qualité d'entreprise de l'économie sociale et solidaire devront mentionner un objet social qui réponde à l'un des objectifs suivants :

- soutenir des personnes fragiles du fait de leur situation économique, sociale ou personnelle ;
- lutter contre les exclusions et les inégalités ;
- concourir au développement, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale, sous réserve que leur activité soit liée à l'un des objectifs mentionnés ci-dessus.

Leurs statuts devront également mentionner :

- la composition, le fonctionnement et les pouvoirs des organes de la société assurant une gouvernance démocratique, et notamment l'information et la participation des associés, des salariés et des parties prenantes aux réalisations de la société ;
- l'affectation majoritaire des bénéfices à l'activité de la société ;
- le caractère impartageable et non distribuable des réserves obligatoires ;
- la mise en œuvre des principes de l'économie sociale et solidaire dans le mode de gestion.

(Décret 2015-858 du 13 juillet 2015, JO du 16)

Apprentis à « coût zéro » dans les TPE

Comme annoncé dans le cadre du plan gouvernemental en faveur de l'apprentissage, une aide financière de l'État, dénommée « TPE jeunes apprentis », a été instaurée en faveur des entreprises de moins de 11 salariés qui concluent à compter du 1er juin 2015 un contrat d'apprentissage avec un jeune de moins de 18 ans à la date de signature du contrat. Cette aide forfaitaire de 1 100 € par période de 3 mois est attribuée dans la limite des 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, soit un montant maximal d'aide de 4 400 € pour la première année du contrat (décret 2015-773 du 29 juin 2015, JO du 30).

LE POINT SUR...

Caution du dirigeant : ce que le fisc autorise à déduire

Les sommes versées par le dirigeant lors de la mise en jeu de sa garantie peuvent être déduites de sa rémunération imposable, à trois conditions.

Gestion normale de la société

L'engagement de caution doit être souscrit dans l'intérêt de l'entreprise et de sa gestion normale. Il doit répondre à un souci de maintien ou de développement de son activité. L'engagement peut être pris au profit direct de l'entreprise, mais aussi au bénéfice de ses clients, dans la mesure où il permet d'éviter la mise en péril de la société par une défaillance de ses principaux débiteurs.

En lien avec la fonction de dirigeant

L'engagement de caution doit relever de l'accomplissement normal de la fonction de dirigeant. Il doit être pris par le titulaire de la rémunération en vue de la conservation de son revenu professionnel et non de la conservation de son patrimoine privé. Dès lors, les versements supportés par des administrateurs ou de simples actionnaires en tant que caution de la société ne peuvent être déduits de leurs revenus, dans la mesure où ils ont pour but de préserver leur capital personnel et non d'acquérir des revenus. Enfin, seules peuvent être déduites les sommes qui correspondent à une prise en charge non spontanée des dettes de la société. Ainsi, une demande pressante de la banque, sans attendre un commandement d'huissier, est nécessaire et suffisante pour que le versement ne soit pas considéré comme spontané et que les sommes versées au titre du cautionnement soient déductibles.

Engagement proportionnel aux revenus

Le montant de l'engagement souscrit doit être proportionnel aux rémunérations perçues par le dirigeant au moment où il l'a contracté. Par ailleurs, la jurisprudence et la doctrine administrative s'accordent à considérer que les sommes déductibles ne peuvent excéder le triple de la rémunération annuelle allouée au dirigeant ou de celle qu'il pouvait escompter à bref délai à la date où il s'est engagé. Si le montant de l'engagement est supérieur au triple des salaires, la déduction est toutefois admise dans la limite de trois fois la rémunération. Cette règle de proportionnalité doit s'apprécier :

- société par société, et non au regard des engagements souscrits à l'égard de l'ensemble des sociétés, sauf lorsque, appartenant à un même groupe, elles ont des activités complémentaires ou lorsqu'elles sont étroitement liées d'un point de vue capitalistique ou commercial ;
- par référence au montant total cumulé des engagements souscrits, en cas d'engagements de caution multiples.

Aucune déduction n'est possible en l'absence de rémunération à conserver. Tel est le cas, par exemple, d'un contribuable exerçant temporairement et bénévolement ses fonctions de gérant.

Option pour les frais réels

Une telle déduction n'est autorisée que dans le cadre d'une option pour les frais réels. Il n'est donc pas possible de cumuler la déduction des sommes versées en exécution d'un engagement de caution avec la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 % (plafonnée à 12 097 € au titre de l'imposition des revenus de 2014).

Par ailleurs, le dirigeant doit être en mesure de pouvoir justifier, au moyen de documents originaux, de la nature et du montant de la dépense qu'il a effectivement et personnellement engagée.

La déduction des engagements de caution est opérée l'année de leur versement, avec la possibilité, le cas échéant, de constater un déficit reportable sur le revenu global des années suivantes.

CALENDRIER PRATIQUE...

Délai variable

TVA, régime simplifié

En cas d'option pour le paiement mensuel, déclaration CA3 d'août 2015.

Régime réel normal

Déclaration ca3 et paiement des sommes dues au titre d'août 2015 (si la somme payée en 2014 n'a pas excédé 4 000 €, déclaration et paiement trimestriels).

Employeurs et travailleurs indépendants

Prélèvement mensuel le 5 du mois (sauf option pour le 20) des cotisations d'assurance-maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des non-salariés relevant du RSI ainsi que, pour les artisans et commerçants, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.

15 septembre

Cotisations sociales (plus de 9 salariés mais moins de 50)

Déclaration des salaires versés du 11 août au 10 septembre 2015 et paiement des cotisations afférentes à l'urssaf.

Employeurs pratiquant la DSN

Pour les employeurs payant leur cotisation à une date autre que le 5 du mois, transmission de la DSN relative aux payes d'août 2015.

Tous contribuables

Sous peine d'une majoration de 10 %, paiement des sommes mises en recouvrement en juillet 2015, notamment le solde d'impôt sur le revenu pour les contribuables non mensualisés.

Sociétés soumises à l'IS

Télérèglement obligatoire de l'acompte d'IS (si l'IS de référence excède 3 000 €) et de la contribution sociale ou, le cas échéant, sans aucune formalité, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'is qui sera finalement dû.

Redevables de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Télépaiement d'un acompte égal à 50 % de la CVAE, calculé sur la valeur ajoutée mentionnée dans la dernière déclaration de résultats.

30 septembre

Redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE)

Demande au comptable public de suspension ou de modulation des prélèvements mensuels en fonction de l'impôt présumé en 2015 pour une prise d'effet sur le prélèvement d'octobre.

12 octobre

Opérations intracommunautaires

Dépôt au service des douanes de la déclaration d'échange de biens (DEB) et/ou de la déclaration européenne des services (DES) concernant les opérations entre états membres de l'UE, pour lesquelles la TVA est devenue exigible en septembre 2014.

CHIFFRES-CLÉS...

COTISATIONS SOCIALES

Caisse	Base	Cotisations à la charge salarié	Cotisations à la charge employeur
SÉCURITÉ SOCIALE			
CRDS	base CSG/CRDS	0,5 %	
CSG déductible	base CSG/CRDS	5,10 %	
CSG non déductible	base CSG/CRDS	2,40 %	
Assurance maladie (régime général)	totalité	0,75 %	12,80 %
Assurance maladie (Alsace-Moselle)	totalité	2,25 %	12,80 %
Assurance vieillesse	tranche A	6,85 %	8,50 %
Assurance vieillesse	totalité	0,30 %	1,80 %
Allocations familiales	totalité		5,25 % ou 3,45 %
Accidents du travail	totalité		taux variable
Contribution autonomie	totalité		0,30 %
Contribution au financement des organisations syndicales			0,016 %
COTISATION LOGEMENT (FNAL) ET VERSEMENT DE TRANSPORT			
FNAL (– de 20 salariés)	tranche A		0,10 %
FNAL (entreprises de 20 salariés et plus)	au-delà de la tranche A		0,50 %
Versement de transport (+ de 9 salariés)	totalité		taux variable
CHÔMAGE ET AGS			
Assurance chômage	tranche A	2,40 %	4,00 %
Assurance chômage	tranche B	2,40 %	4,00 %
AGS	tranches A + B		0,30 %
RETRAITES COMPLÉMENTAIRES (TAUX MINIMAL)			
ARRCO (non-cadres)	tranche 1	3,10 %	4,65 %
ARRCO (non-cadres)	tranche 2	8,10 %	12,15 %
AGFF (non-cadres)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
AGFF (non-cadres)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
ARRCO (cadres)	tranche A	3,10 %	4,65 %
AGIRC (cadres) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
AGIRC (cadres) minimum	tranche C	7,80 %	12,75 %
CET (cadres)	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
AGFF (cadres)	tranche A	0,80 %	1,20 %
AGFF (cadres)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres	tranche A		1,50 %
APEC	tranches A + B	0,024 %	0,036 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Mensuel au 1/01/2015 toute l'année	3 170 €
Annuel	38 040 €

Évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement pour 2015

	Logement de 1 pièce principale	Autres logements (par pièce principale)
Rémunération < 1 585,00 €	67,30 €	35,90 €
1 585,00 € ≤ Rémunération ≤ 1 901,99 €	78,60 €	50,50 €
1 902,00 € ≤ Rémunération ≤ 2 218,99 €	89,70 €	67,30 €
2 219,00 € ≤ Rémunération ≤ 2 852,99 €	100,80 €	84,00 €
2 853,00 € ≤ Rémunération ≤ 3 486,99 €	123,40 €	106,40 €
3 487,00 € ≤ Rémunération ≤ 4 120,99 €	145,70 €	128,80 €
4 121,00 € ≤ Rémunération ≤ 4 754,99 €	168,10 €	156,80 €
Rémunération ≥ 4 755,00 €	190,60 €	179,40 €

Évaluation de l'avantage en nature véhicule

Dépenses prises en compte

Dépenses réelles ❶ Véhicule acheté : 20 % du coût d'achat par an (10 % si le véhicule a plus de 5 ans), assurance, frais d'entretien et, le cas échéant, frais de carburant.
❷ Véhicule loué avec ou sans option d'achat : le coût global annuel de la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et, le cas échéant, les frais de carburant.

Avantage en nature : ❶ ou ❷ × kilométrage privé annuel/kilométrage total.

Forfait annuel • Véhicule acheté : 9 % du coût d'achat (6 % si véhicule de plus de 5 ans), et lorsqu'elles sont prises en charge par l'employeur, les dépenses de carburant soit en frais réels, soit suivant un forfait global de 12 % du coût d'achat (9 % si véhicule de plus de 5 ans).
• Véhicule loué avec ou sans option d'achat : 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule et les dépenses de carburant payées par l'employeur soit en frais réels, soit suivant un forfait global de 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance du véhicule et carburant).

SMIC ET MINIMUM GARANTI

SMIC taux horaire		**9,61 €**
Minimum garanti (hôtels-cafés-restaurants)		**3,52 €**
SMIC 169 h y compris la bonification de 25 % pour les 4 heures > 35 h hebdomadaires		**1 665,73 €**
SMIC 151,67 h	(35 h hebdomadaires)	**1 457,62 €**

BARÈME DES FRAIS KILOMÉTRIQUES AUTOS 2014

	Kilométrage professionnel jusqu'à 5 000 km	de 5 001 km jusqu'à 20 000 km	à partir de 20 001 km
≤ 3 CV	d × 0,41 €	(d × 0,245 €) + 824 €	d × 0,286 €
4 CV	d × 0,493 €	(d × 0,277 €) + 1 082 €	d × 0,332 €
5 CV	d × 0,543 €	(d × 0,305 €) + 1 188 €	d × 0,364 €
6 CV	d × 0,568 €	(d × 0,32 €) + 1 244 €	d × 0,382 €
7 CV et plus	d × 0,595 €	(d × 0,337 €) + 1 288 €	d × 0,401 €

d = distance parcourue à titre professionnel.

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Année	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	1 615
2014	1 648	1 621	1 627	**1 625**
2015	1 632			

TAUX D'INTÉRÊT

Intérêt légal jusqu'au **31 décembre 2015 (créances non professionnelles)**		**4,29 %**
Intérêt légal jusqu'au **31 décembre 2015 (autres cas)**		**0,99 %**
Taux maximal des intérêts déductibles des comptes courants d'associés (exercice de 12 mois)	**2,36 %**	**Pour un exercice clos du 31.07.2015 au 30.08.2015**
Taux effectif pour un découvert en compte	**2e trimestre 2015**	**9,93 %**

DEVISES ÉTRANGÈRES

Taux de change pour **septembre 2015**	
Dollar	**1,1041**
Yen	**137,31**
Livre sterling	**0,7049**
Euro	6,55957
Cours en euros au 1er janvier 1999	
Mark	1,95583
Lire	1 936,27
Franc belge	40,3399
Florin	2,20371
Peseta	166,386
Escudo	200,482

TAUX D'INTÉRÊT

TBB Taux de Base Bancaire (depuis le 15 octobre 2001)	6,60 %
EONIA **(au 30/06/2015)**	**– 0,060 %**
Euribor à 3 mois moyenne mensuelle **(au 30/06/2015)**	**– 0,014 %**
Taux moyen des emprunts d'État à long terme – TME **(juin 2015)**	**1,23 %**

INDICES DES PRIX

		Variation sur 1 an
Indice des prix à la consommation	**juillet 2015**	**+ 0,2 %**
Ménages urbains (hors tabac)	**juillet 2015**	**+ 0,2 %**
Produits manufacturés	**juillet 2015**	**– 0,9 %**
Services	**juillet 2015**	**+ 1,4 %**

Exonération allocations forfaitaires 2015

• Repas restaurant *	**18,10 €**
• Repas de chantier *	**8,80 €**
• Repas dans l'entreprise (paniers de jour, de nuit…)*	**6,20 €**

Déplacement	Repas	Logement et petit déjeuner Paris + 92, 93, 94	Logement et petit déjeuner Autres départ.
3 premiers mois	**18,10 €**	**64,70 €**	**48,00 €**

** Dans les hôtels-cafés-restaurants, l'avantage en nature nourriture s'apprécie encore en fonction du minimum garanti.*

Mise à jour au 21.08.2015

ISSN 1623-2771 • Imprimerie du Groupe Prenant • 70-82 rue Auber - 94400 Vitry-sur-Seine

Toute reproduction, même partielle, est rigoureusement interdite.