



Au sommaire ce mois

| | |
|--|---|
| Comment une entreprise étrangère détache des salariés en France..... | 1 |
| Régularisations : le RSI se modernise..... | 1 |
| Nouveau motif d'annulation de caution..... | 2 |
| Les très petites sociétés dispensées de publier leurs comptes..... | 2 |

Comment une entreprise étrangère détache des salariés en France

Les entreprises dont le siège social est établi hors de France peuvent détacher temporairement leurs salariés en France pour assurer des prestations de services. Sont notamment visées toutes les opérations de sous-traitance (secteur du BTP...).

L'entreprise doit confier une mission précise à ses salariés devant être exécutée en France, étant entendu qu'une fois leur mission effectuée, les salariés reprennent leur activité au sein de leur entreprise d'origine.

L'employeur établi hors de France doit exercer une activité significative dans son pays d'origine, pour pouvoir faire intervenir en France ses salariés en qualité de travailleurs détachés. S'il s'avère que l'entreprise prestataire exerce une activité habituelle, stable et continue en France, elle doit s'y établir et assujettir ses salariés à l'ensemble des règles du code du travail français.

Même si la durée de la prestation peut varier selon l'importance de la tâche à accomplir d'une journée à plusieurs mois, le détachement doit conserver un caractère temporaire.

Avant le début de la prestation, l'employeur étranger de l'Union Européenne doit transmettre une déclaration préalable de détachement à la direction du travail. Il s'agit bien d'une déclaration et non d'une demande d'autorisation. Seuls les employeurs établis hors de l'Union Européenne qui souhaitent détacher leurs salariés doivent obtenir une autorisation de

veille juridique



Cabinet Gavard



| | |
|--|---|
| La discrimination par le lieu d'habitation..... | 2 |
| Combien coûte réellement un apprenti..... | 3 |
| Portabilité : n'oubliez pas d'informer le salarié..... | 3 |
| Autoliquidation de la TVA : précisions de l'administration | 3 |
| Le salarié « spam » risque la porte..... | 4 |

travail.

Selon le pays, les charges sociales et le salaire applicables seront soit ceux du pays d'origine soit le salaire et les charges sociales françaises. A titre d'exemple, un salarié d'une entreprise polonaise peut être détaché en France jusqu'à 24 mois avec un salaire et des charges sociales relevant de la législation polonaise. On trouve les modalités exactes sur <http://www.cleiss.fr/>

Régularisations : le RSI se modernise

Une réforme que l'on attendait depuis plus de 10 ans : on pourra régulariser son RSI dès que l'on connaîtra ses nouveaux revenus. La mesure est applicable à compter de janvier 2015 (ou 2014 pour les professionnels de la santé conventionnés et 2016 pour les autres professions libérales).

Tout le monde le sait, l'appel des cotisations RSI est une usine à gaz.

Exemple :

Au cours de l'année 2013, les appels de cotisations pour 2013 sont calculés sur les revenus de 2011.

Fin 2013, ce sont les cotisations 2012 qui sont régularisées en fonction de vrais revenus de 2012.

Et ce n'est que fin 2014 que les cotisations dues pour 2013 seront recalculées.

Le principal problème réside dans le fait que les cotisations appelées en 2013 sont calculées sur des revenus vieux de deux ans (2011) alors même que, très souvent, on connaît déjà les revenus de 2012.

Pour éviter tous ces décalages dans le temps, il sera désormais possible d'anticiper les régularisations.

Exemple :

Dès le mois de janvier 2013 je pourrai demander à verser des cotisations sur les revenus que j'ai constatés en 2012 et je pourrai demander à régulariser immédiatement mes vraies cotisations sans attendre la fin de l'année 2013.

(Les années 2013 et 2012 sont citées dans la continuité de l'exemple précédent. En pratique le dispositif ne s'appliquera qu'à compter de 2014, 2015 ou 2016 selon les professions)

Loi 2013-1203 du 23 décembre 2013 art. 26, I, 1° et 2° et II, A et B (JO 24 p. 21034)

Nouveau motif d'annulation de caution

Se porter caution est l'acte par lequel une personne s'engage à assumer le règlement des dettes d'une autre personne en cas de défaillance de cette dernière.

Tous ceux qui ont signé un acte de caution en connaissent le formalisme assez lourd : la personne qui se porte caution recopie manuellement un long texte dans lequel elle reconnaît être parfaitement informée de l'importance de ses engagements. Et il arrive que pour des motifs de pure forme (mots manquants...) ou pour des motifs de fonds (insolvabilité au moment de la signature...) que la caution se trouve déchargée de son obligation de payer à la place du débiteur.

La Cour de Cassation vient d'annuler une caution pour un nouveau motif de fonds : la banque n'a pas suffisamment pris de garanties auprès du débiteur alors qu'elle en avait la possibilité et qu'elle connaissait parfaitement sa situation. Dans le cas d'espèce, une entreprise en difficulté avait vendu son fonds de commerce. Le prix de la vente avait été versé sur un compte à la banque. Cette dernière aurait pu prendre un nantissement sur le fonds de commerce afin de s'assurer de récupérer ce que lui devait l'entreprise. En ne le faisant pas, elle a privé la personne qui s'est portée caution de toute chance de pouvoir éviter de payer la dette de l'entreprise.

Cette jurisprudence est l'occasion de rappeler que, lorsque votre banque vous demande de vous porter caution pour votre société, demandez-lui également qu'elle prenne votre fonds de commerce en garantie (le nantissement). En effet, en cas de liquidation judiciaire, la banque pourra ainsi diminuer la dette de votre société en vendant les éléments composant

votre fonds de commerce puisqu'elle sera privilégiée par rapport aux autres créanciers. C'est autant de dette que vous n'aurez pas à régler en tant que caution.

Cass. com.14 janvier 2014 n° 12-21.389 (n° 33 F-D), Banque d'escompte c/ Brunswick

Les très petites sociétés dispensées de publier leurs comptes

Les sociétés qui ne dépassent plus deux des trois seuils suivants ne seront plus tenues de publier leurs comptes :

- 700.000 € de chiffre d'affaires ;
- 10 salariés ;
- 350.000 € de total bilan.

Ainsi les comptes de ces sociétés (SARL, EURL, SAS, SASU...) seront toujours envoyés au Greffe du Tribunal de Commerce mais ne seront donc plus publiés sur internet ni communiqués à des tiers sur simple demande. Toutefois la société devra continuer à les communiquer à la Banque de France.

Cette mesure ne modifie pas le mode de fonctionnement de la société et notamment la prise des décisions d'associés par assemblée générale.

Décret 2014-136 du 17 février 2014 : JO du 19 février p. 2851

La discrimination par le lieu d'habitation

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement si elle est fondée sur l'un des motifs discriminatoires suivants : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, des caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ajoute à cette liste **le lieu de résidence**.

L'auteur d'une offre d'emploi qui ne respecte pas ces dispositions est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende.

Dans le même temps la loi prévoit que les mesures prises en faveur des personnes résidant dans

certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Loi 2014-173 du 21 février 2014 art 15 : JO 22 p. 3188

Combien coûte réellement un apprenti

La dernière loi de finances a notablement diminué le crédit d'impôt sur l'apprentissage (cf notre revue n°33).

Combien coûte désormais un apprenti ?

Voici une estimation faite pour un diplôme inférieur ou égal à bac + 2 et une formation de 400 heures par an.

Entreprise de moins de 20 salariés :

| COÛT MENSUEL | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 ans et plus |
|--------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1ère année | 168 | 429 | 625 |
| 2ème année | 511 | 707 | 903 |
| 3ème année | 772 | 968 | 1 180 |

| COÛT HORAIRE | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 ans et plus |
|--------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1ère année | 1,47 | 3,76 | 5,47 |
| 2ème année | 4,48 | 6,19 | 7,91 |
| 3ème année | 6,77 | 8,48 | 10,34 |

Entreprises de plus de 20 salariés :

| COÛT MENSUEL | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 ans et plus |
|--------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1ère année | 200 | 482 | 693 |
| 2ème année | 651 | 862 | 1 073 |
| 3ème année | 932 | 1 143 | 1 372 |

| COÛT HORAIRE | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 ans et plus |
|--------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1ère année | 1,75 | 4,22 | 6,07 |
| 2ème année | 5,70 | 7,55 | 9,40 |
| 3ème année | 8,17 | 10,02 | 12,02 |

On notera, par comparaison, que le coût réel d'un salarié au SMIC et en contrat à durée déterminée est actuellement de l'ordre de 14 € par heure de travail effectif.

Portabilité : n'oubliez pas d'informer le salarié

Les salariés, lorsqu'ils quittent une entreprise, peuvent continuer à bénéficier de leur prévoyance (mutuelle santé, capital décès, rente invalidité...) durant une période de 9 mois : c'est le dispositif dit de "portabilité".

Il s'agit d'une simple faculté de la part du salarié et non d'une obligation. Le salarié doit informer

l'employeur de ses intentions. Pour cela l'employeur doit porter à sa connaissance l'existence de ce dispositif par une note d'information. S'il ne le fait pas le salarié est en droit de réclamer des indemnités pour le préjudice subi sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice.

On ne peut que recommander la prudence à l'employeur. Car imaginons un seul instant que le salarié soit couvert par une prévoyance pour le maintien intégral de son salaire en cas d'invalidité et qu'il soit victime d'un accident le rendant invalide dans les 9 mois qui suivent son départ de l'entreprise, alors même que l'employeur ne l'a pas informé du dispositif de la portabilité. On peut s'interroger sur l'évaluation du préjudice par les juges...

Cass. soc. 20 novembre 2013 n° 12-21.999 (n° 1981 F-D) T. c/ Sté Amitis

Autoliquidation de la TVA : précisions de l'administration

L'administration fiscale précise, dans sa base BOFIP, les modalités d'application du nouveau régime de l'auto-liquidation de la TVA entre donneurs d'ordre et sous-traitants dans le domaine du bâtiment.

Les travaux visés sont les travaux de construction de bâtiment et autres ouvrages immobiliers, y compris les travaux de réfection, de nettoyage, d'entretien et de réparation des immeubles et installations à caractère immobilier. Ils comprennent notamment :

- les travaux de bâtiment exécutés par les différents corps de métiers participant à la construction ou la rénovation des immeubles ;
- les travaux publics et ouvrages de génie civil ; les travaux d'équipement des immeubles ;
- les travaux de réparation ou de réfection ayant pour objet la remise en état d'un immeuble ou d'une installation à caractère immobilier.

Les opérations de nettoyage qui sont le prolongement ou l'accessoire des travaux sont soumises au même régime que ces travaux. Seules les opérations de nettoyage faisant l'objet d'un contrat de sous-traitance séparé sont exclues du dispositif d'autoliquidation.

Lorsqu'une entreprise fait appel à une autre entreprise pour la fabrication de matériaux ou d'ouvrages spécifiques destinés à l'équipement de l'immeuble, cette opération ne s'analyse pas comme de la sous-traitance mais comme une opération consistant en la livraison d'un bien meuble corporel et est donc exclue du dispositif d'autoliquidation.

Les prestations intellectuelles confiées par les

entreprises de construction à des bureaux d'études, économistes de la construction ou sociétés d'ingénierie sont exclues du dispositif. Il en est de même pour les contrats de location d'engins et de matériels de chantier, y compris lorsque cette location s'accompagne du montage et du démontage sur le site.

En l'absence de contrat de sous-traitance écrit, tout devis, bon de commande signé ou tout autre document permettant d'établir l'accord de volonté entre l'entreprise principale et son sous-traitant, tient lieu de contrat.

Le donneur d'ordre mentionne le montant hors taxes des prestations qui lui sont fournies et qui sont soumises à l'autoliquidation sur la ligne «Autres opérations imposables» de sa déclaration de chiffre d'affaires. Le défaut de déclaration par le donneur d'ordre est sanctionné par l'amende de 5 % prévue à l'article 1788 A, 4 du CGI.

Le sous-traitant mentionne symétriquement sur la ligne «Autres opérations non imposables» de sa déclaration de chiffre d'affaires le montant total, hors taxes, de l'opération.

BOI-TVA-DECLA-10-10-20

Le salarié « spam » risque la porte

Un employeur a « relevé, sur l'ordinateur d'une collègue d'un salarié, cent soixante-dix-huit courriels émanant de ce dernier, pour la plupart téléchargés en vidéo, consistant en dessins animés, scènes de sexe, d'humour, de politique, de football féminin ».

L'employeur estime que l'envoi de ces courriers par le salarié pendant ses horaires de travail « est contraire non seulement au règlement intérieur de l'entreprise mais également aux obligations du salarié, censé consacrer son temps de travail à l'accomplissement de sa mission ».

Même s'il « n'est pas démontré par l'employeur que ces agissements ont été de nature à porter atteinte à l'image de la société, à porter préjudice à son fonctionnement, ni que le temps consacré par le salarié à l'envoi de ces messages a été à l'origine d'une négligence des tâches qui lui incombait » la Cour de Cassation estime que le salarié a commis une faute grave justifiant son licenciement.

Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-17.832 (n° 2163 F-D), Sté REM c/ B.

Emmanuel DALOZ
Expert-Comptable

Olivier AGOGUE
Expert-Comptable

Comptabilité, fiscalité

Emilie BONNAVENT
Martine BUQUET
Marion GRASSET
Jean-Luc FROQUET
Emmanuel GONCET
Maryline PIERRAT
Laurence SANCHEZ
Serge VENDRAMINI

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélie GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE



www.cabinetadb.fr



Cabinet Gavard



REPERES

