



veille juridique



Cabinet Gavard



Au sommaire ce mois

ADR : le RSI aide les futurs retraités à faibles revenus...1	
Polygame : comment déclarer ses revenus ?.....1	
Prestations compensatoires : un peu d'assouplissement 1	
RSI : pas d'IJ pour les très faibles revenus.....2	
Plus de CDAC pour les nouvelles grandes surfaces.....2	
Rappel des dernières réformes en matière sociale.....2	

Sous-location de l'habitation principale.....3	
Clause de non-concurrence : elle peut coûter chère.....3	
RSI : internet obligatoire sauf petits cotisants.....3	
IJ des salariés : 150 h. pour retrouver ses droits.....4	
Le RSI se modernise... enfin !.....4	

ADR : le RSI aide les futurs retraités à faibles revenus

Il existait jusqu'au 31 décembre 2014 un dispositif d'indemnité de retraite pour les travailleurs indépendants (cotisants RSI hors professions libérales) à faibles revenus qui prenaient leur retraite.

Le dispositif est supprimé mais remplacé par l'aide au départ à la retraite (ADR).

Il s'agit d'une indemnité dont le montant se situe entre 7.500 € et 10.000 €.

Pour en bénéficier, il faut avoir atteint l'âge légal de la retraite, être cotisant au RSI depuis au moins 15 ans (en périodes cumulées) et être non imposable au cours des 2 années civiles qui précèdent le départ à la retraite.

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F31263.xhtml#N100FD>

Polygame : comment déclarer ses revenus ?

Un couple d'algériens fait l'objet d'un redressement fiscal en raison de revenus d'origine inconnue.

Pour tenter d'annuler le redressement, le couple soutient que leur déclaration de revenu commune est nulle puisque l'époux s'est marié deux fois en Algérie sans dissoudre le premier mariage.

La Cour d'Appel de Paris rejette l'argumentation : la polygamie est sans effet sur l'application de la loi fiscale française. Les couples mariés domiciliés en France doivent être imposés en commun même si l'un des époux est déjà marié par ailleurs.

CAA Paris 15-1-2015 n° 12PA03956

Prestations compensatoires : un peu d'assouplissement

En cas de divorce, et quel que soit le régime matrimonial, l'un des époux peut être tenu au versement d'une prestation compensatoire. Il s'agit d'une somme d'argent versée par celui dont les revenus sont les plus élevés pour compenser la baisse du niveau de vie de l'autre conjoint à la suite du divorce.

Il arrive que cette prestation compensatoire prenne la forme d'une rente viagère : l'un verse à l'autre un montant mensuel jusqu'à la fin de ses jours.

Ce type de rente était déterminé lors de la séparation et généralement définitif.

Face à certaines situations manifestement injustes la loi a évolué et permet désormais de les réviser. Un assouplissement vient d'y être ajouté : on peut dorénavant tenir compte de la durée du versement et du montant déjà versé pour la remettre en cause. En effet, au-delà de plusieurs dizaines d'années, les sommes versées peuvent être exorbitantes.

Toutefois l'importance des sommes déjà versées ne permettra pas à elle seule de mettre fin à la rente. A titre d'exemple, dans une affaire (Cass. 1e civ. 09/02/2011) où l'époux avait versé une somme de 586.000 €, le juge a estimé que la rente devait être maintenue dans la mesure où l'âge de l'épouse ne lui permettait plus d'améliorer ses droits à la retraite.

Loi 2015-177 du 16 février 2015, art. 7 (JO 17 p. 2961)

RSI : pas d'IJ pour les très faibles revenus

En cas d'arrêt maladie, un travailleur indépendant a droit à des indemnités journalières.

Elles sont au minimum de 20,84 € par jour soit environ 625 € par mois.

A titre de comparaison, une personne en bonne santé au RSA perçoit au minimum 514 € sans compter l'ensemble des avantages sociaux qui y sont attachés (aide au logement...) et ce montant passe à 925 € avec deux enfants !!!

L'indemnité minimum versée à un indépendant en arrêt maladie devait sembler encore trop importante au législateur. Il a décidé de la supprimer lorsque les revenus moyens au cours des 3 dernières années sont inférieurs à 3.698 €. Évidemment les défenseurs de cette loi s'empresseront de nous expliquer qu'il est anormal d'avoir des revenus aussi faibles sur 3 ans. C'est méconnaître le monde de l'entreprise. Un entrepreneur individuel peut connaître une année très difficile (gros impayé) le conduisant à enregistrer une perte qui, prise en compte dans la moyenne des trois dernières années, fait baisser la moyenne en dessous du seuil minimal.

Ce dispositif s'applique également pour les prestations de maternité et paternité.

Cette mesure est censée viser, à l'origine, les personnes dont les revenus sont faibles sur le long terme. Dans ces conditions on voit difficilement pourquoi elle ne s'applique pas aux bénéficiaires du RSA (certains entrepreneurs, dont les revenus sont très faibles, peuvent bénéficier du RSA) qui eux ont des revenus faibles en permanence ! .

Décret 2015-101 du 3-2-2015 : JO 3

Plus de CDAC pour les nouvelles grandes surfaces

Les implantations de grandes surfaces étaient jusqu'ici soumises à une double autorisation :

- le permis de construire ;
- l'autorisation de la CDAC (Commission Départementale d'Aménagement Commercial).

Désormais seul le permis de construire sera nécessaire. La CDAC donnera seulement un avis.

L'autorisation ne sera demandée à la CDAC qu'en absence de permis de construire.

Décret 2015-165 du 12 février 2015 : JO du 14 février p. 2870

Rappel des dernières réformes en matière sociale

Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel doivent désormais prévoir une durée de travail d'au moins 24 heures par semaine sauf dans les cas suivants :

- disposition contraire de la convention collective ;
- accord écrit du salarié ;
- contrats inférieurs à 7 jours ;
- remplacement d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à 24 heures.

Compte pénibilité

Un compte pénibilité doit être mis en place pour les salariés soumis au travail de nuit, au travail répétitif, au travail en équipes ou au travail en milieu hyperbare.

L'employeur doit déclarer la pénibilité au moyen de la Déclaration Annuelle des Données Sociales. Le salarié bénéficiera ainsi de points lui permettant de partir plus tôt à la retraite.

Chômage

Les délais de carence en cas de licenciement sont durcis. Il s'agit de la période durant laquelle le chômeur ne perçoit aucune indemnité parce qu'il a reçu le paiement de ses congés payés ou le versement d'une indemnité de licenciement supérieure à ce que prévoit la loi.

Désormais la période de carence pourra atteindre 180 jours et 75 jours en cas de licenciement pour motif économique.

La loi a également instauré un dispositif de droits rechargeables qui permet à un chômeur de ne pas diminuer le montant de ses droits lorsqu'il reprend un emploi moins bien rémunéré.

Information des salariés en cas de vente de l'entreprise

Les employeurs de moins de 250 salariés sont tenus d'informer leurs salariés en cas de projet de cession de l'entreprise.

Le risque en cas de non respect n'est rien de moins que l'annulation de la vente !!!

Cette information doit être faite au moins deux mois avant la cession. Par ailleurs une information doit être faite tous les 3 ans pour informer les salarié de « la possibilité de reprise de la société par ses salariés ».

Contrat de génération

Le contrat de génération permet de bénéficier d'aides en cas d'embauche d'un jeune pour le remplacement d'un salarié (ou d'un dirigeant) sur le point de partir en

retraite.

Ce dispositif s'applique désormais aux jeunes de moins de 30 ans au lieu de 25 ans auparavant.

Formation professionnelle

La cotisation versée pour le financement de la formation continue est abaissée à :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Mais désormais les formations "d'un jour" ne seront plus prises en charge. Seules les formations diplômantes ou certifiantes (certificat professionnel) seront prises en compte.

Un compte individuel de formation est créé en lieu et place du DIF.

Stagiaires

Un stagiaire ne doit plus :

- exécuter des tâches régulières correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement d'activité ;
- pourvoir un emploi saisonnier ;
- remplacer un salarié absent ;
- dépasser 6 mois.

Le nombre de stagiaires dans l'entreprise ne devrait pas dépasser 10 % de l'effectif.

Un stage de plus de 2 mois est obligatoirement rémunéré. La gratification minimum est de 15 % du plafond de la sécurité sociale (475 € par mois). Elle bénéficie d'une exonération de charges sociales dans cette limite.

Quelle que soit la durée de son stage, le stagiaire bénéficie **du remboursement de ses déplacements** et, le cas échéant, des tickets restaurants et du restaurant d'entreprise.

Apprentis

Une nouvelle aide de 1.000 € de la région est instaurée. Elle remplace une aide qui avait été supprimée !

Un apprenti peut désormais être embauché pour une durée indéterminée (CDI). On voit difficilement quel employeur prendra ce risque !

Sous-location de l'habitation principale

Les contribuables qui louent une partie de leur habitation principale sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Cette disposition s'applique que l'on soit propriétaire de son habitation ou non.

Toutefois cette exonération est accordée à condition que le loyer ne dépasse pas certaines limites. L'administration fixe à 135 € (184 en Île-de-France) le montant du loyer annuel maximum par mètre carré. A titre d'exemple, la location de 50 m² ne doit pas dépasser en province :

$$135 \times 50 / 12 = 562,50 \text{ € par mois}$$

BOI-BIC-CHAMP-40-20 n° 160

Clause de non-concurrence : elle peut coûter chère

La clause de non-concurrence est très encadrée par la loi. Il est souvent difficile de prévoir une clause valide dans la mesure où elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le salarié de retrouver un emploi dans un secteur géographique trop étendu.

De plus elle doit être obligatoirement indemnisée : le contrat doit prévoir une somme versée par l'entreprise pour compenser le fait que le salarié s'interdit de partir pour une entreprise concurrente. Mais attention, dès lors que cette indemnisation est prévue au contrat, elle est due sauf si l'employeur y renonce par écrit. Dans ce dernier cas il doit prévenir le salarié avant son départ. Les délais sont généralement fixés par la convention collective.

Dans tous les cas, c'est le départ effectif du salarié qui permet de calculer les délais. Un employeur l'a appris à ses dépens. Pour permettre au salarié de quitter plus tôt l'entreprise, il l'a dispensé de son préavis mais ne l'a informé que lors de la date officielle de son départ (à l'issue du préavis qui aurait dû être effectué). Il a respecté le délai fixé par la convention collective.

La Cour de Cassation a jugé qu'il n'avait pas respecté le délai légal pour renoncer à la clause de non-concurrence puisque c'est le départ effectif du salarié qui doit être pris en compte. L'employeur a été condamné à verser l'indemnité prévue au contrat à laquelle se sont ajoutés 3.000 € pour frais de procédure !

Cass. soc. 21-1-2015 n°13-24.471 (n°95 FS PB), S. c/ Sté Todd

RSI : internet obligatoire sauf petits cotisants

A compter du 1er janvier 2015, les redevables du RSI sont tenus d'effectuer leurs déclarations de revenus et de procéder au versement de leurs cotisations et contributions sociales par voie dématérialisée au-delà de 19.020 € (50 % du Plafond Annuel de Sécurité Sociale) de cotisations annuelles.

A compter du 1er janvier 2016, ce seuil sera abaissé à environ 7.600 € (20 % du PASS 2016).

Décret 2014-1637 du 26-12-2014 : JO 28 p. 22623

IJ des salariés : 150 h. pour retrouver ses droits

Pour bénéficier d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie au cours de ses 6 premiers mois de travail, un salarié devait jusqu'alors avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 derniers mois. Désormais il suffira de 150 heures.

Pour bénéficier d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité après 6 mois de travail, il devra avoir travaillé 600 heures au cours des 12 derniers mois au lieu de 800 heures auparavant.

Décret 2015-86 du 30 janvier 2015 (JO 31 p. 1484)

Le RSI se modernise... enfin !

Le RSI est connu pour le montant de ses cotisations astronomiques à régulariser en quelques mois.

Ce phénomène provient d'un décalage entre les cotisations versées et les revenus déclarés.

Exemple : en 2015, les travailleurs indépendants versent les cotisations qu'il doivent pour l'année 2015 mais sans connaître leur revenus pour l'année 2015. Ces cotisations sont basées sur la dernière année connue, c'est à dire 2013. Comme le RSI n'enregistrera les revenus réels qu'en 2016, il régularisera les cotisations de 2015 à la fin de l'année 2016. On arrive à cette situation ubuesque où le travailleur indépendant a versé des **acomptes calculés sur des revenus vieux de deux ans**.

Cette époque devrait désormais être derrière nous. Depuis le 1er janvier il est désormais possible de régulariser les cotisations réellement dues au titre de l'année précédente dès que l'on connaît ses revenus.

Si un entrepreneur individuel ou un gérant de société connaît ses revenus réels de 2014 à la fin du mois de janvier 2015, il peut désormais régulariser ses cotisations sans attendre les derniers mois de l'année. Il peut les étaler sur l'année 2015. Enfin, il peut immédiatement ajuster les appels de cotisations dues au titre de l'année 2015.

Décret 2014-1690 du 31 décembre 2014 (JO 31 p. 23389)

Emmanuel DALOZ **Olivier AGOGUE**
Expert-Comptable **Expert-Comptable**
Emilie BONNAVENT
Expert-Comptable Mémorialiste

Comptabilité, fiscalité

Martine BUQUET
Julien BOURRIER
Emmanuel GONCET
Maryline PIERRAT
Magali PUTOD
Laurence SANCHEZ

Droit des sociétés

Odile BAILLY-MAITRE

Droit du travail

Aurélie GILLARD

Relation commerciale

Karine FAVRE

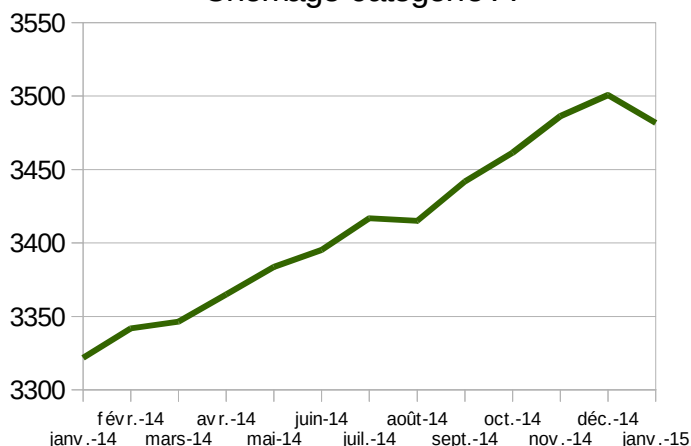


www.cabinetadb.fr

R E P E R E S

Le chômage a baissé en janvier... à condition d'être dans la bonne catégorie !!!

Chômage catégorie A



Ensemble des catégories

