

# La Lettre de AGAPSL

Association de Gestion Agréée



## Actualités Juridiques 2014

AGAPSL – 16 RUE FÉNÉLON 69006 LYON – SIRET 314 136 250 00029

DANS CE NUMÉRO

### Téléprocédure : la dématérialisation systématique

Désormais la plupart des démarches administratives, comptables et fiscales sont dématérialisées. De nombreuses téléprocédures sont déjà en vigueur et le principe va s'étendre durant l'année 2015.

#### Le point sur les téléprocédures :

- **Télé-règlement obligatoire de la CFE** (prélèvement à l'échéance ou mensuel) :

Nous vous avons informé à plusieurs reprises de la dématérialisation du paiement et des avis d'acompte à la CFE. L'envoi par voie postale de cet avis est progressivement supprimé pour être remplacé par la mise à disposition de ce document sur le compte fiscal de l'entreprise qu'il faudra préalablement créer dans votre espace professionnel du site de l'administration fiscale.

Vous êtes concernés pour l'année 2014 si le montant de vos recettes HT de l'année est supérieur à 80 000€

Cependant le télé-règlement est obligatoire pour tous.

- **Déclaration de TVA** en ligne obligatoire

pour toutes les entreprises assujetties.

- **URSSAF** : A compter du 1er octobre 2014, si votre revenu professionnel de l'année 2013 est égal ou supérieur à 60 000€, vous devrez effectuer en ligne le paiement de vos cotisations et contributions sociales.

#### **les attestations sont désormais délivrées sur internet :**

- ✓ **Attestation CSG/CRDS**
- ✓ **Attestation de Contribution à la formation professionnelle :**

Cette attestation vous est délivrée pour vous permettre de justifier du droit à la formation auprès du Fonds Interprofessionnel de Formation des Professionnels Libéraux (FIF-PL) pour les professions libérales



### Contrôle fiscal et logiciels comptables

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les logiciels doivent répondre aux exigences de l'Administration Fiscale. [Page 2]



### Le professionnel libéral employeur

Les principaux changements intervenus en 2014 : *temps partiel, taxe sur les salaires, heures complémentaires, bons cadeaux,...*

Les réponses à vos questions dans notre dossier spécial. [Page 6]

# SOMMAIRE



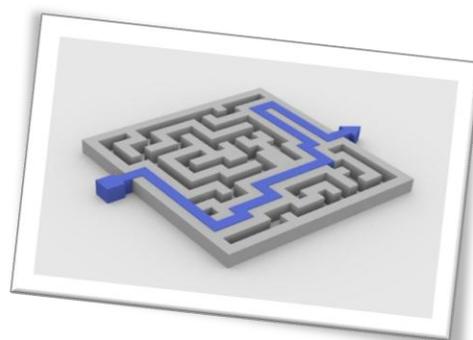
## Contrôle fiscal et logiciels comptables

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les logiciels doivent répondre aux exigences de l'Administration Fiscale. [Page 2]



## Le professionnel libéral employeur

Les principaux changements intervenus en 2014 : *temps partiel, taxe sur les salaires, heures complémentaires, bons cadeaux,...*  
Les réponses à vos questions dans notre dossier spécial. [Page 6]



## Les crédits d'impôts

Le point sur le *CREDIT D'IMPOT FORMATION CHEF D'ENTREPRISE* et le *CICE*. [Page 4]

## URSSAF : la possibilité d'une modulation N-1

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 généralise les dispositifs de régularisation anticipée et d'ajustement des cotisations provisionnelles [Page 5]



## Les exonérations ZFU et ZRR

Rappel des règles d'application et modifications [Page 3]

## Contrôle fiscal : modalités de présentation de la comptabilité informatisée

Dorénavant, les contrôles pour lesquels l'avis de vérification est adressé à compter du **1er janvier 2014**, que les contribuables qui tiennent leur comptabilité au moyen de systèmes informatisés doivent la présenter sous forme de fichiers dématérialisés lors d'un contrôle de l'administration fiscale.

Ainsi, si l'original de chaque document obligatoire a été établi par un procédé informatique, ces documents informatiques immatériels doivent être conservés et présentés sur un support informatique répondant aux normes fixées par l'article A. 47 A-1 du LPF (BOI-CF-IOR-60-40-10).

Le droit de communication vise tout matériel qui permet d'automatiser des calculs et de mémoriser des opérations d'encaissement :

– les logiciels de comptabilité : programme informatique permettant à un appareil informatique (ordinateur) d'assurer tout ou partie des tâches de la comptabilité d'une entreprise en enregistrant et traitant toutes les transactions réalisées par l'entreprise dans différents modules (comptabilité fournisseurs, comptabilité clients, paie, grand livre, etc.) BOICF-COM-10-80, 28 mai 2014, § 180

– les logiciels de gestion : programme informatique permettant à un ordinateur d'assurer des tâches de gestion commerciale : devis, factures, commandes, suivi des achats et des stocks, suivi du chiffre d'affaires,



– les systèmes de caisse : système d'information doté d'un ou plusieurs logiciels permettant l'enregistrement des opérations d'encaissement

Les concepteurs des logiciels de comptabilité ou de gestion, les éditeurs de ces logiciels et systèmes de caisse ; et plus généralement, toute personne qui intervient techniquement sur les fonctionnalités de ces produits et affecte, par son intervention, la tenue des écritures sur le livre-journal sont soumis à ce droit de communication. BOI-CF-COM-10-80, 28 mai 2014, § 190

Pour se prémunir contre l'introduction de fonctions frauduleuses dans leurs produits, les professionnels peuvent notamment en place de procédés de traçabilité des opérations d'enregistrement des données dans les logiciels et systèmes de caisse, mettre en place de fonctionnalités préventives de fraude comme l'impossibilité de modifier une donnée enregistrée après la clôture ou la mise en place d'outils de contrôle de cohérence, par exemple de contrôle de cohérence de la comptabilité pour les produits générant les écritures comptables ou la certification des logiciels et systèmes de caisse permettant d'assurer le respect d'un cahier des charges précis. BOI-CF-INF-20-10-20, 28 mai 2014, § 460

En cas de refus de transmettre les fichiers dématérialisés de la comptabilité, vous pourrez être taxé d'office car cela caractérise une opposition à contrôle fiscal. Vous serez passible d'une amende de 5 % du

chiffre d'affaires ou du montant des recettes brutes déclarées par année soumise en l'absence de rehaussement, ou 5 % du montant du chiffre d'affaires rehaussé ou des recettes brutes rehaussées par année soumise. Lorsque le montant de ces sommes est inférieur à 1.500 euros, l'amende sera de 1.500 euros.

La DGFIP vient de mettre à disposition des entreprises un logiciel dénommé « Test Compta Démat » et disponible en téléchargement libre, permettant de contrôler la conformité aux nouvelles normes des fichiers de écritures comptables (FEC).

Ce logiciel peut être téléchargé à partir de l'adresse suivante :

<http://www.economie.gouv.fr/dgfip/outil-test-des-fichiers-des-ecritures-comptables-fec>

Pour faciliter la tenue de votre comptabilité et répondre simplement à ces nouvelles obligations, un logiciel spécialisé dans la comptabilité BNC de profession libérale a été créé par le service informatique de l'AGA PS L. N'hésitez à nous contacter pour plus de renseignement concernant le logiciel INFOCOMPTA.

## LES CREDITS D'IMPOTS

**Crédit d'impôt pour dépenses de formation professionnelle continue des dirigeants d'entreprise.**

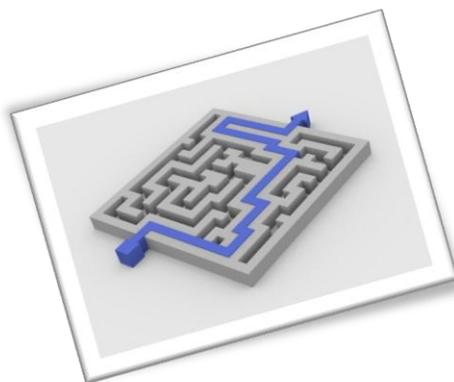
Le crédit d'impôt est un dispositif fiscal permettant de réduire son impôt à payer ou de percevoir un remboursement du centre des impôts en cas d'excédent.

Les professionnels libéraux peuvent prétendre au **Crédit d'impôt pour dépenses de formation professionnelle continue des dirigeants d'entreprise**. Il concerne les dépenses de formation du dirigeant.

Le montant du crédit d'impôt est égal au produit du nombre d'heures passées en formations payantes et non remboursées par le dirigeant de l'entreprise (dans la limite de 40 heures) par le taux horaire du Smic (9.53 € à ce jour).

Le montant du crédit d'impôt doit être reporté sur la déclaration complémentaire des revenus

n°2042 C pro.



### Le point sur le CICE (2035/2042)

Les professionnels libéraux employant un ou plusieurs salariés rémunérés dans la limite de 2,5 fois le SMIC peuvent bénéficier du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), qui a été institué par la loi de finances rectificative pour 2012.

Ce crédit d'impôt était égal à 4 % des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et passe désormais à 6 % au titre des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

A noter que sont également éligibles les sociétés civiles de moyens. A ce titre, la SCM devra accomplir les obligations déclaratives, mais ce sont les associés qui bénéficieront personnellement du crédit d'impôt.

Vous pouvez trouver un simulateur disponible à l'adresse suivante : <http://www.ma-competitivite.gouv.fr>

Pour en bénéficier vous devez renseigner la case Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi sur la déclaration 2035 et joindre la déclaration 2079-CICE (*présente sur le site de saisie en ligne de l'AGAPSL à la suite de la 2035*) sur laquelle sera reporté le montant figurant sur la dernière déclaration sociale du mois de décembre.

Vous devez ensuite reporter le montant du crédit d'impôt sur la déclaration globale de revenus (formulaire 2042 C professionnel).

### Le compte bancaire professionnel : de nouvelles obligations à l'ouverture

À partir du **1er avril 2015**, tous les professionnels personnes physiques ouvrant un compte de dépôt auprès d'une banque pour des besoins professionnels devront signer une convention spécifique visant à améliorer les relations entre les établissements de crédit et leur client. Cette convention précisera les informations relatives au prestataire de services, les informations relatives au compte, les informations relatives à la communication entre le prestataire et son client, les conditions tarifaires et les dispositions générales relatives à la convention de compte (durée, voies de recours et dispositifs de médiation le cas échéant).

Nous rappelons qu'actuellement il n'existe pas d'obligation d'ouverture d'un compte professionnel pour les professions libérales relevant du régime BNC ; Il s'agit d'une simple recommandation d'ouvrir un compte séparé du compte bancaire personnel afin que les écritures comptables soient enregistrées de façon distinct.

Il faudra donc faire attention que la signature de cette convention n'implique pas l'ouverture d'un compte « professionnel » et qui serait susceptible d'entraîner des frais de tenue de compte supplémentaires.

## Urssaf : la possibilité d'une modulation N-1

L'assiette des cotisations et contributions des professionnels libéraux est constituée de leurs revenus d'activité non salariés qui sont être appréciés de façon annuelle. En ce sens, il existe un important décalage entre le moment où ces revenus sont perçus et le moment où les cotisations sont calculées sur ceux-ci.

Afin d'atténuer ces effets, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 généralise les dispositifs de régularisation anticipée et d'ajustement des cotisations provisionnelles.

Cette mesure vise à intégrer le plus tôt possible les déclarations de revenus dans le calcul des cotisations provisionnelles comme définitives pour rapprocher autant que possible la période de paiement des cotisations de la période de perception des revenus qui les a générés.

Les avantages de la nouvelle mesure :

***Elle permet d'ajuster, dès la déclaration du revenu N, les cotisations provisionnelles de N+1.***

À compter de 2015, les cotisations provisionnelles 2015, appelées sur la base du revenu 2013, seront ajustées dès connaissance du revenu 2014. Les cotisations provisionnelles seront donc payées sur une base décalée de 1 an au lieu de 2 ans



actuellement.

***Elle anticipe la régularisation de la cotisation définitive de l'année précédente.***

Elle interviendra non plus en fin d'année N+1 mais dès que le revenu de l'année N aura été déclaré. Cela permettra aux cotisants qui ont payé trop de cotisations provisionnelles de bénéficier plus tôt du remboursement du trop-versé des cotisations dues au titre de l'année N. Pour ceux qui doivent verser un complément de cotisations, cela permettra d'étaler le paiement du complément de cotisations éventuelles entre le moment où la régularisation intervient et la fin de l'année.

***Elle donne la possibilité à tous les cotisants de déclarer plus tôt dans l'année, le montant de leur revenu d'activité de l'année précédente.***

## Retraite : l'augmentation des taux de cotisations

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et son décret du 27/12/2013 ont apporté des modifications importantes en augmentant de 0.30% les cotisations vieillesse dans l'ensemble des régimes de retraite de base.

Cette augmentation s'applique sur la partie dé plafonnée dans le régime général et les régimes alignés et sur la partie plafonnée des autres régimes.

Ainsi pour les professions libérales, l'augmentation ne concernerait que la cotisation portant sur la partie plafonnée donc sur la partie du revenu inférieur à 85% du Plafond annuelle de la sécurité social.

## Les exonérations ZFU et ZRR : Rappel des règles d'application et modifications

Le projet de loi de finance pour 2015 prévoit de ne pas reconduire le dispositif d'exonération de cotisations sociales dont peuvent bénéficier les entreprises qui s'implantent en ZFU.

### Rappels sur les exonérations ZFU

Les entreprises qui s'implantent en ZFU peuvent bénéficier, à certaines conditions, de plusieurs exonérations :

- une exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans puis une exonération dégressive sur 9 ans,
- une exonération totale de CFE pendant 5 ans puis une exonération dégressive pendant 3 ans,
- sur demande, une exonération de CVAE,
- une exonération totale de cotisations sociales patronales pendant 5 ans puis une exonération dégressive pendant 9 ans maximum,
- et une exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties pendant 5 ans.



Les dispositifs d'exonérations prévus pour les entreprises qui s'implantent en ZFU sont actuellement applicables jusqu'au 31 décembre 2014.

### Ce que prévoit le projet de loi de finance sur la ZFU

Le projet de loi de finance pour 2015 prévoit de ne pas reconduire le dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales après le 31 décembre 2014.

En pratique, il n'y aurait plus de nouvel entrant dans ce dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## La mise aux normes des cabinets : fin des travaux en 2018

Le local professionnel doit être mis aux normes au plus tard les 28 septembre 2018

L'accessibilité des établissements recevant du public est une obligation légale : tous les ERP existants doivent se mettre en conformité avec la réglementation Accessibilité pour le 28 septembre 2018 au plus tard.

Les praticiens dont les cabinets ne sont pas aux normes devront déposer un agenda d'accessibilité programmé au plus tard le 28 septembre 2015. Ces Ad'Ap devront indiquer un état précis des travaux que le praticien s'engagera à réaliser, ainsi que leurs montants.

En cas de non dépôt d'un Ad'Ap, les sanctions encourues à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015, les sanctions prévues par la loi de 2005 seront applicables.

- Une fermeture administrative temporaire ou définitive ordonnée par le maire ou le préfet après avis de la commission départementale de sécurité et d'accessibilité.

- Des sanctions pénales (amende jusqu'à 45 000 € et peine d'emprisonnement)

Il existe des dérogations qui prévoit qu'en « cas de disproportion manifeste entre les améliorations apportées par la mise en œuvre des prescriptions

techniques d'accessibilité d'une part et leurs coûts, leur effets sur l'usage du bâtiment, des ses abords ou de la viabilité de l'exploitation de l'établissement, d'autre part » des dérogations peuvent être exceptionnellement accordées.

Il en va de même « pour les établissements recevant du public situés dans un immeuble collectif à usage principal d'habitation existant à la date de la publication de l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 lorsque les copropriétaires refusent les travaux de mise en accessibilité.

## LE PROFESSIONNEL LIBERAL EMPLOYEUR



### Mutuelle : Généralisation de la couverture complémentaire santé

Prévue par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la généralisation de la couverture complémentaire santé impose aux employeurs d'assurer aux salariés qui n'en bénéficient pas déjà, une couverture collective minimale des frais de santé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'employeur doit financer la moitié du coût de la complémentaire santé proposée dans l'entreprise.

Il est possible pour le salarié de refuser cette nouvelle disposition et être dispensés de l'obligation d'affiliation, pour leur propre couverture ou pour celle de leurs ayants droit.

Il est possible de choisir de ne pas adhérer selon les situations suivantes :

- **Le salarié est présent dans l'entreprise lors de la mise en place du dispositif : il a la possibilité de ne pas adhérer si le dispositif de prévoyance a été mis en place :**

- par décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec participation financière du salarié,
- ou si le dispositif prévoit cette faculté de dispense.
- Et demande par écrit une dispense d'adhésion.

- **Le salarié ou apprenti est bénéficiaire d'un CDD d'1 an ou plus : il peut choisir de ne pas adhérer si les 2 conditions suivantes sont remplies :**

- l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté,
- doit fournir tous documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs.
- Et demande par écrit une dispense d'adhésion.

- **Le salarié ou apprenti bénéficiaire d'un CDD inférieur à 1 an : il peut choisir de ne pas adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté et doit demander par écrit une dispense d'adhésion.**

Il faut préciser que dans les cabinets qui n'emploient qu'un seul salarié, il faut tout de même

que l'employeur propose à son salarié un projet ferme de complémentaire santé afin que le salarié puisse y renoncer sur la base qui lui est proposé.

### Les nouvelles règles du travail à temps partiel

Depuis le 1er juillet 2014, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 24 heures par semaine en moyenne.

**Précision importante** : les contrats en cours au 1er janvier 2014 devront être adaptés à cette nouvelle durée minimale au plus tard le 1er janvier 2016.

D'ici cette date, un salarié dont le contrat a débuté avant le 1er juillet 2014 pourra toujours faire une demande à l'employeur afin de bénéficier de cette durée minimale. L'employeur pourra s'y opposer jusqu'au 1er janvier 2016 en raison de son activité économique.

Les contrats conclus à compter du 1er juillet 2014 doivent respecter la durée minimale de 24 heures (sauf à entrer dans un

cas de dérogation légale, cf. ci-dessus).

À compter du 1er janvier 2016, la durée minimale de travail

s'appliquera d'office à tous les contrats (nouveaux et anciens).

Des durées de travail inférieures à 24h par semaine sont autorisées :

- pour les étudiants de moins de 26 ans ;
- pour les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion.

### **Il existe 4 dérogations possibles :**

**1. À la demande du salarié** : si le salarié veut demander à travailler moins de 24 h par semaine, soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour cumuler plusieurs activités, sa demande de dérogation individuelle doit être écrite et motivée.

**2. Par convention collective** : un accord collectif étendu peut prévoir une durée inférieure à la durée minimale de 24 h.

Dans les cabinets dentaires l'Article 9.1 de l'Accord du 28 Février 2014 relatif au temps partiel prévoit que la durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum

de 17 heures. Pour les personnels relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures.

Dans les cabinets médicaux l'Article 5 de l'Avenant N° 64 du 1<sup>ER</sup> Juillet 2014 relatif au temps de travail à temps partiel prévoit que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine pour l'ensemble des postes de la grille, hormis le personnel de nettoyage et d'entretien pour lequel la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine.

### 3. Selon la catégorie de salarié :

- Un étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études peut travailler moins de 24 heures par semaine.
- Le salarié employé dans une entreprise d'intérim d'insertion ou une association intermédiaire peut également déroger à la durée minimale si le parcours d'insertion le justifie.

**4. Une période transitoire pour les contrats en cours jusqu'au 1<sup>ER</sup> janvier 2016 :** Tout salarié concerné peut demander à bénéficier d'une durée minimale de 24 h ; l'employeur pourra

refuser compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

### Heures complémentaires : Une majoration de 10%

La réforme du temps partiel instaure une majoration pour les heures complémentaires. Ainsi, toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10% de la durée fixée au contrat fait l'objet d'une majoration de salaire de **10%**.

Toute heure complémentaire travaillée au-delà de 10% de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, est majorée de **25%**.

### Le régime des bons cadeaux

En tant qu'employeur, vous avez la possibilité de donner des bons d'achat ou bons cadeaux à vos salariés. Ceux-ci ont pour avantage de ne pas être assujettis à charges si leur attribution respecte certaines règles dont voici un bref rappel.

- **Le montant global de ces derniers ne doit pas excéder 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 156 euros pour l'année 2014**
- **L'attribution du bon d'achat doit être en lien**

**avec l'un des événements suivants :**

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le Pacs
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et la Saint Nicolas
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants ayant moins de 26

- **L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué :**

Ainsi, par exemple, un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'événement rentrée scolaire. Dans cette hypothèse, il y aura lieu d'assujettir à cotisations sociales le bon d'achat en cause.

- **Son utilisation doit être déterminée :**

Il doit mentionner soit la nature du bien soit le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant.

### Le remboursement des frais de transport

L'employeur est tenu de prendre en charge une partie de des frais de transports de ses salariés. Sa participation aux frais de transports publics est obligatoire, en revanche elle est facultative en ce qui concerne les frais de transports personnels.

### **Frais de transports publics**

Les salariés qui prennent les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient obligatoirement du remboursement partiel de ces frais. Le remboursement se fait mensuellement.

Il s'agit des services de transports publics tels que le métro, le bus, le tramway, le train.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur. Ainsi, les titres de transports achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

La prise en charge s'effectue à hauteur de 50% du titre de transport sur la base d'un tarif de 2<sup>ème</sup> classe, et du trajet le plus court.

### **Frais de transports personnels**

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant des salariés qui utilisent un véhicule personnel

pour se rendre au travail. Cette prise en charge n'est pas obligatoire mais si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés dans les mêmes conditions.

Les salariés peuvent prétendre au remboursement de vos frais de transport personnel si :

- leur résidence habituelle ou leur lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains,
- l'utilisation d'un véhicule personnel leur est indispensable en raison de leurs horaires de travail.

Les conditions du remboursement sont déterminées par la décision de l'employeur sur justificatifs indiquant que vous remplissez les conditions de la prise en charge.

Les remboursements de frais de carburant sont exonérés de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an.

## **La taxe sur les salaires**

Seuls les employeurs non soumis à la TVA sur la totalité de leur

chiffre d'affaires sont redevables de la taxe sur les salaires. Elle est calculée sur les rémunérations brutes versées l'année précédente, selon un barème progressif.

Les rythmes de déclaration et de paiement de la taxe (mensuels, trimestriels ou annuels), ainsi que le montant à verser, sont déterminés par l'employeur en fonction du montant de taxe payée :

- si la taxe est inférieure à 4 000 €, la déclaration est annuelle et doit être déposée avant le **15 janvier 2015**.
- si la taxe est comprise entre 4 000 et 10 000 €, les relevés de versements provisionnels doivent être déposés à un rythme trimestriel.
- si la taxe dépasse 10 000 €, les relevés mensuels de versements provisionnels doivent être déposés dans les 15 jours suivant chaque mois écoulé.

La déclaration et le paiement peuvent être effectués en ligne à partir du compte fiscal de l'employeur.

Retrouvez  
tous nos  
articles sur  
notre site !



<http://www.aga-ps.com>