

Cher client,

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a été adoptée le 14 octobre dernier. Le Conseil constitutionnel saisi pour une disposition qui concerne le transfert de personnel de l'AFPA vers le Pôle emploi en retarde la publication sans pour autant remettre en cause les dispositifs prévus pour les salariés et les entreprises.

Cette loi s'inscrit dans le prolongement de la loi de 2004 qui avait créé le droit individuel à la formation et complète les mesures existantes notamment lors de la cessation du contrat de travail. De nouveaux droits sont institués pour les salariés qui prennent un congé individuel de formation ainsi que pour les demandeurs d'emploi. Les organismes paritaires auront un rôle accru et les stagiaires se verront délivrer une attestation à la fin de leur période dans l'entreprise.

Parmi les autres informations nous attirons votre attention sur une nouvelle disposition du code monétaire et financier qui encadre depuis le 1er novembre la pratique des dates de valeur opérées par les banques.

Bien sincèrement.

Thierry BOULLENGER
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

Réjane KACZMAREK
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes

ÉCHÉANCIER

VENDREDI 11 DECEMBRE

TVA - Opérations intra-communautaires

- Dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens pour les opérations intervenues en **NOVEMBRE 2009**.

MARDI 15 DECEMBRE

Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

- Versement de l'acompte d'IS venu à échéance complété éventuellement par l'acompte sur la contribution sociale de 3,3%.
- Pour les sociétés clôturant un exercice le **31 AOUT 2009**, paiement du solde de l'IS, le cas échéant de la contribution sociale de 3,3% et de la contribution sur les revenus locatifs;
 - dépôt avec le relevé de solde des déclarations afférentes aux crédits et réductions d'impôt imputables sur l'IS.

JEUDI 31 DECEMBRE

Sociétés et autres personnes morales

- Déclaration des résultats n°2065 pour les sociétés qui ont clôturé leur exercice le **30 SEPTEMBRE 2009**, accompagnée des documents annexes et éventuellement du relevé de frais généraux.

Taxe d'apprentissage

- Dépenses à réaliser pour être exonéré de taxe d'apprentissage.

Tous contribuables

- Réclamations relatives aux impôts, droits et taxes payés en **2007** ou **2008** pour les impôts directs locaux.
- Demande de restitution au titre du bouclier fiscal en fonction des revenus de 2007.
- Option pour la mensualisation de l'impôt à compter du 1er janvier 2010.
- Renonciation à la mensualisation en vue de se replacer sous le système de paiement traditionnel.

INFORMATIONS GENERALES

Cadeaux d'affaires

Rappel : Le régime des cadeaux d'affaires s'analyse au point de vue de la TVA et de l'impôt sur les bénéfices.

TVA : Les cadeaux dont le montant n'excède pas 60 € TTC par an et par destinataire, conçus ou non pour la publicité, ouvrent en règle générale droit à la déduction de TVA.

Impôt sur les bénéfices : pour être admis en charge, les cadeaux doivent être effectués dans l'intérêt de l'entreprise et être licites.

Au-delà d'un montant global annuel de 3000 €, les cadeaux font l'objet d'une déclaration.

Les cadeaux publicitaires d'une valeur unitaire de 30 € par bénéficiaire ne sont pas à déclarer.

Emploi des seniors

Rappel : Les entreprises de 50 salariés et plus devront d'ici le 31 décembre s'être dotées d'un accord ou d'un plan d'action sur l'emploi des seniors pour échapper à la pénalité de 1% de la masse salariale.

Emploi des handicapés

Rappel : Les entreprises de 20 salariés et plus assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui n'auront fait aucun effort depuis 2006 dans leur entreprise pour l'emploi de personnes handicapées seront en 2010 assujetties à une contribution majorée portée à 1500 SMIC horaire par bénéficiaire.

AGIRC - ARRCO

La déclaration annuelle des salaires doit être déposée auprès de ces organismes au plus tard chaque année le 31 janvier. Lorsque les déclarations sont dématérialisées la date limite de dépôt est fixée au dernier jour de février.

A compter de 2011, dématérialisée ou non, la date limite de dépôt sera fixée au 31 janvier (Circ Agirc-Arrco du 8/10/09).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Droit individuel à la formation

- ▶ Lorsque durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation à laquelle peut prétendre le salarié, l'organisme paritaire agréé au titre du DIF dont relève l'entreprise peut prendre en charge le financement de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Dans ce cas, la durée de formation réalisée s'impute sur le contingent d'heures de formation acquis par le salarié au titre du DIF.

- ▶ Le principe de "*transférabilité*" permettant au salarié démissionnaire ou licencié (hormis la faute grave ou lourde) d'utiliser ses droits à la formation pendant l'exécution de son préavis, au risque de les voir perdus en cas d'inutilisation, devient un principe de "*portabilité*".

Désormais, les droits à la formation, non utilisés ou partiellement utilisés, en cas de départ de l'entreprise restent acquis au salarié sauf faute lourde.

Pendant le préavis

- ▶ En cas de licenciement, le salarié peut utiliser les droits acquis au titre du DIF non utilisés. Les droits sont convertis en une somme correspondant au nombre d'heures acquis par le montant horaire fixé actuellement à 9,15 €. Ce crédit doit être utilisé pour financer une action de bilan de compétences, de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour bénéficier de ce dispositif, il appartient au salarié d'en faire la demande avant la fin de son préavis à l'employeur. Sans demande de la part du salarié, la somme n'est pas due par l'employeur.

Après la cessation du contrat

- ▶ Dès lors que le terme du contrat ouvre droit à l'allocation chômage, le salarié peut utiliser les heures acquises au titre du DIF pour financer les actions mentionnées ci-dessus :

- soit pendant la période de chômage;
- soit chez un nouvel employeur s'il retrouve un emploi.

Un nouvel emploi

- ▶ Si le salarié désire suivre une formation au titre de son DIF "*portable*" chez son nouvel employeur, *il doit en faire la demande dans les deux années suivant l'embauche.*

- ▶ En cas de désaccord entre le nouvel employeur et le salarié sur les modalités d'utilisation du DIF, l'action se déroule *hors du temps de travail* et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur. Elle s'impute alors sur les droits acquis non utilisés et monétarisés.

Information du salarié

- ▶ En cas de licenciement, *l'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.*
- ▶ Lorsque le licenciement est prononcé pour motif économique, *l'employeur doit préciser qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié dispose du double de ses droits.*
- ▶ Le certificat de travail doit mentionner les droits acquis par le DIF ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

Bilan d'étape professionnelle

- ▶ Tout salarié ayant deux années d'ancienneté dans la même entreprise bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. *L'employeur est tenu lors de l'embauche d'en informer le salarié.*
- ▶ *Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'organiser pour chacun des salariés ayant atteint 45 ans un entretien professionnel afin de les informer de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, de compétence ou à une action de professionnalisation.*

Salarié en formation

A titre expérimental, les employeurs de moins de 10 salariés pourront faire prendre en charge par les OPCA, la rémunération versée à un salarié recruté pour remplacer un salarié absent pour cause de formation.

La prise en charge sera plafonnée et limitée dans le temps (modalités fixées par décret).

Stage en entreprise

La loi ramène de *trois à deux mois* le délai nécessaire pour verser une gratification à un stagiaire.

Tout stagiaire devra désormais à la fin de son stage se faire délivrer par l'employeur une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

INFORMATIONS GENERALES

Païement par chèque

La loi sur l'accès des crédits aux PME modifie les pratiques bancaires relatives à la date de valeur lors de paiements bancaires.

Pour les chèques : La date de valeur d'une opération de paiement par chèque libellée en euros ne peut différer de plus d'un *jour ouvré* de la date retenue pour sa comptabilisation sur un compte de dépôts.

Autres paiements : la date de valeur d'une somme portée au crédit du compte du bénéficiaire ne peut être postérieure à celle du *jour ouvrable* au cours duquel le montant de l'opération de paiement est crédité sur le compte de la banque du bénéficiaire (j+1).

La date de valeur du débit ne peut être antérieure au jour où le montant de l'opération de paiement est débitée de ce compte.

Remise en espèces :

- ▶ Pour les particuliers, la remise est valeur jour.
- ▶ Pour les professionnels, les montants versés sont mis à disposition immédiatement avec une date de valeur au plus tard le *jour ouvrable* suivant celui de la réception des fonds.

Ces dispositions sont d'application immédiate et ont pris effet le 1er novembre 2009 (loi 2009-1255 du 19/10/09).

Remboursement de frais professionnels

Dans notre lettre de juillet 2009 nous vous avons informés d'une jurisprudence émanant de la Cour de cassation du 20/05/09 relative aux modalités de remboursement des frais professionnels au salarié par l'employeur.

Nous apprenons qu'il s'agissait d'un projet et donc non applicable. En revanche un nouvel arrêt du 23 septembre rappelle qu'en matière de délai de remboursement, *l'employeur qui fixe par note de service à un mois le délai de production des justificatifs de frais professionnels n'est pas tenu de rembourser les frais pour lesquels le salarié n'a pas respecté ce délai* (C. Cass. du 23/09/09 n°07-44477FSBP et 07-45722 D).

Chèques-vacances – contribution patronale

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques vacances est fixée à :

- ▶ 80 % de la valeur du chèque si la rémunération du bénéficiaire des 3 derniers mois précédant l'attribution des chèques vacances est inférieure au plafond de la SS (base mensuelle);
- ▶ 50 % si la rémunération est supérieure;
- ▶ 5 % de majoration par enfant à charge et 10 % pour enfant handicapé sans dépasser 15 % (décret 2009-1259 du 19/10/09).

Pour plus de renseignements, appelez nous au 01 39 04 29 29.

Thierry BULLENGER, Réjane KACZMAREK et les collaborateurs du Cabinet sont à votre service.