

Flash Expert Novembre 2013

La lettre mensuelle de veille

→ La fiscalité au 1^{er} janvier 2014

Depuis plusieurs années, le 1^{er} janvier annonce de nombreux changements au niveau de l'application des taux de TVA. Le 1^{er} janvier 2014 poursuivra cette tendance avec trois modifications à noter :

- Le taux normal de TVA à 19,6% va passer à 20% ;
- Le taux réduit de 7% augmente à 10%, notamment en ce qui concerne les droits d'auteur et droits voisins
- Le taux réduit de 5,5%, qui concerne les contrats de cessions, les billetteries de spectacle non soumis au taux super réduit de 2,10%, devait passer à 5% ; la loi de finance 2014, votée le 22 octobre dernier, a supprimé cette baisse pour le spectacle vivant, le taux de 5,5% restera donc inchangé.

Concernant le taux à 5,5%, nous sommes toujours dans l'attente de la validation par le Sénat de la loi de finance pour 2014.

→ Taxe sur les salaires : un abattement plus favorable

Les associations non assujetties à l'impôt sur les sociétés bénéficieront à partir du 1^{er} janvier 2014 d'un abattement majoré de 6000 € à 20 000 € pour le paiement de la taxe sur les salaires. Cette mesure vise à favoriser la création d'emplois supplémentaires dans le secteur associatif. Ce nouvel abattement concernera 70% des associations, avec un gain financier pouvant aller jusqu'à 14 000 € par structure. C'est la loi de finance rectificative pour 2012, votée le 29 décembre 2012, qui a modifié ce taux d'abattement, dans la volonté d'appuyer la politique du gouvernement sur l'ESS.

[Voir la LFR du 29 décembre 2012](#)

→ Publication du nouvel arrêté sur le financement des CUI-CAE en Rhône-Alpes

Le nouvel arrêté pour les prises en charge des contrats d'insertion CUI-CAE et CIE vient de paraître. Il faut noter la hausse de la prise en charge en « cas 1 » (notamment demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits depuis plus de 12 mois) avec un passage du taux de 70% à 85%. Ce taux pourra également se voir majoré jusqu'à 95% de prise en charge pour le « cas 1 » si la convention prévoit : une période d'immersion d'au moins 1 mois visant au développement de compétences transférables, ou un parcours qualifiant d'au moins 100 heures de formation, ou une embauche en CDI.

[Voir l'arrêté](#)

→ Temps partiel : les changements au 1^{er} janvier 2014

La loi de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013 modifie en profondeur les contrats à temps partiel à partir du 1^{er} janvier 2014. Rappel des obligations applicables à partir de début 2014 :

- Les contrats à temps partiel devront être conclus pour des durées hebdomadaires minimum de 24 heures. Pour laisser un temps d'adaptation aux entreprises, ce minima hebdomadaire ne sera rendu obligatoire qu'à partir du 1^{er} janvier 2016. Toutefois, si pendant les deux prochaines années, un salarié à temps partiel fait la demande d'une hausse de son temps de travail pour atteindre les 24 heures hebdomadaires, son employeur ne pourra lui refuser que s'il peut justifier d'un manque d'activité économique, ne lui permettant pas d'augmenter son temps de travail.
- Les heures complémentaires seront majorées de 10%, pour les heures effectuées 10% au-delà de la durée

du temps travail prévu au contrat à temps partiel. Au-delà de 10% de temps travail en plus, si une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le permet, les heures complémentaires resteront majorées de 25%.

[Voir la loi du 14 juin 2013](#)

→ Plafond de la Sécurité sociale : fixation des chiffres pour 2014

Un arrêt du 7 novembre 2013 revalorise de 1,4% pour 2014 le plafond de la Sécurité sociale comme suit :

- Annuel : 37 548 €
- Mensuel : 3 129 €
- Hebdomadaire : 722 €
- Journalier : 172 €
- Horaire (> 5 heures): 22 €.

[Voir l'arrêt](#)

→ Les théâtres privés adaptent leur prévoyance à la CCN SVP

L'avenant à l'accord du 2 janvier 2001, réalisé pour se mettre en conformité avec la nouvelle CCN du spectacle vivant privé, a été publié le 23 octobre dernier. Rappelons qu'avec l'entrée en vigueur en juillet 2013 de la CCN SVP (spectacle vivant privé), l'accord préexistant sur les garanties de prévoyance et de frais de santé qui couvrait notamment les salariés permanents du secteur du théâtre privé, a été complété par un avenant sectoriel du 3 juillet. Cet avenant a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et de frais de soins de santé, complétant celles instituées au niveau de la branche.

Côté cotisation, celles du régime de prévoyance sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations, limitée à la tranche A (1,5 %). Pour les garanties de frais de santé, les entreprises acquittent, pour les salariés ayant six mois d'ancienneté, en plus de la cotisation assise sur la rémunération, une cotisation s'élevant, pour l'année 2013, à 1,83 % du

plafond de Sécurité sociale, dont la moitié est à la charge du salarié.

[Voir l'avenant](#)

→ Le silence de l'administration de plus de deux mois vaudra acceptation

Dans le cadre de la loi de simplification du droit parue le 12 novembre 2013, un changement majeur sur l'interpellation de l'administration publique va entrer en vigueur. Jusqu'à maintenant, l'absence de réponse pendant plus de deux mois de l'administration publique avait valeur de rejet. La loi du 12 novembre propose donc de mettre en place le principe inverse, c'est-à-dire une acceptation tacite, si l'administration reste silencieuse plus de deux mois.

Ce changement radical, proposé par le gouvernement « pour faciliter le rapport des citoyens avec l'administration » va être précisé par une liste de procédures pour lesquelles cette règle s'appliquera. Les demandes faites auprès de l'administration devront notamment être validées par des attestations de demande. De nombreuses exceptions à cette acceptation tacite sont déjà mises en avant dans la loi

- quand la demande ne tend pas à l'adoption d'une décision à caractère individuelle ;
- quand la demande ne s'inscrit pas dans une procédure prévue par un texte législatif ou réglementaire, ou présente le caractère d'une réclamation ou d'un recours administratif ;
- si la demande présente un caractère financier sauf, en matière de sécurité sociale, dans les cas prévus par décret ; etc...

Le principe d'acceptation tacite entrera en vigueur :

– dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, pour les actes relevant de la compétence des administrations de l'État ou des établissements publics administratifs de l'État ;

– dans un délai de deux ans suivant cette promulgation pour les actes pris par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que pour ceux des organismes de sécurité sociale et des autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Le gouvernement dispose d'un délai de 12 mois pour adapter par ordonnance les

dispositions législatives stipulant le principe contraire.

[Voir la loi du 12 novembre 2013](#)

Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences

→ Prise en charge des frais d'entretien

L'arrêt de la Cour de cassation du 19 septembre dernier est venu confirmer un arrêt de décembre 2012 sur l'obligation pour l'employeur de prendre en charge l'entretien d'une tenue de travail qui doit être portée par le salarié pour exercer sa mission.

Dans cette affaire, l'employeur avait fait mentionner, dans le contrat de travail des salariés, que l'entretien de la tenue de travail était à la charge des salariés. L'argumentaire de l'employeur se basait sur le fait que seules les tenues, dont le port obligatoire a pour finalité la protection contre un risque pour la santé ou la sécurité des salariés, doit être à la charge de l'employeur. La Cour de cassation précise donc ici que l'employeur doit prendre en charge les frais engagés par le salarié pour entretenir des tenues ou équipements rendus obligatoires par sa fonction dans l'entreprise, et qu'une clause contraire dans le contrat de travail est considérée comme nulle et sans effet.

Cass. soc., 19 septembre 2013, n°12-15.137 F-D.

→ Période d'essai : en cas d'embauche en CDI, la durée totale des CDD antérieurs est à déduire

Ce type d'affaires a déjà nourri la jurisprudence des 20 dernières années. L'arrêt du 9 octobre 2013 marque une étape sans toutefois clarifier totalement l'intervalle entre deux CDD.

La Cour réaffirme que lors d'un passage en CDI d'un salarié préalablement recruté en CDD, il faudra déduire de sa période d'essai l'ensemble de la durée des différents CDD qui se sont succédés avant son passage en CDI. La Cour souligne dans cet arrêt, qu'il est donc possible de mettre une période d'essai dans un CDI même si le salarié avait réalisé la même mission en CDD au préalable,

l'importance étant bien de déduire la globalité de la durée des différents CDD qui se sont succédés. La zone d'ombre reste sur la notion de brève interruption entre deux CDD : combien de temps peut-on laisser entre deux CDD ? à partir de quand estime-t-on que les deux CDD sont trop éloignés pour les globaliser et les déduire d'une éventuelle période d'essai d'un CDI ? Nous ne doutons pas que la Cour de cassation sera prochainement sollicitée sur ce type de questionnement.

Cass. soc., 9 octobre 2013, n°12-12.113 FS-PB

→ L'arrêt maladie incompatible avec l'exercice du droit de retrait

L'exercice d'un droit de retrait consiste pour un salarié à ne plus venir sur son poste de travail estimant qu'il est exposé à une situation dangereuse (exposition à des produits chimiques, bâtiment vétuste, harcèlement moral et sexuel, etc...). Ce retrait doit se faire sans perte de rémunération pour le salarié.

Dans le cas que la Cour de cassation a eu à traiter, la salariée avait fait appel à son droit de retrait dans une situation d'harcèlement moral et sexuel. Cependant, elle avait fait valoir son droit de retrait, après sa mise en arrêt maladie. La salariée défendait son maintien de salaire total, même en arrêt maladie, puisqu'ayant fait appel à son droit de retrait, elle estimait être dans le cas d'un maintien total de sa rémunération. La Cour de cassation l'a déboutée en partant du principe qu'un droit de retrait n'était recevable que venant d'un salarié en poste et encore en activité. L'arrêt maladie étant antérieur au droit de retrait, celui-ci était rendu caduc.

Cass. Soc, 9 octobre 2013, n°12-22.288

→ Financement participatif : vers un encadrement législatif

Fin septembre, Fleur Pellerin, ministre déléguée auprès du ministre du Redressement productif, a proposé de mettre en place des mesures législatives pour mieux encadrer le recours au financement participatif, appelé bien souvent sous sa dénomination anglo-saxonne crowdfunding. Objectif premier : assouplir les contraintes des plateformes de financement et leur

permettre d'échapper à la réglementation bancaire, trop stricte.

La volonté du gouvernement étant de favoriser ce nouveau mode de financement, plusieurs mesures sont en réflexion :

- fixation d'un seuil de fonds propre à 730 000 euros pour la création d'une plateforme, le seuil actuel de 2 millions d'euros étant aujourd'hui un réel frein à la création de plateformes ;
- allègement du monopole bancaire, en permettant aux plateformes participatives de s'ouvrir au prêt avec notamment un minima de prêt à 250 euros et un plafond à 300 000 euros ;
- simplifier les levés de fond en élevant le plafond à 300 000 euros pour l'envoi de prospectus (documents complexes sur les procédures de levées de fonds) à l'AMF (autorité des marchés financiers).

Une consultation sur ce projet de loi a été lancée depuis fin septembre, et nous devrions en avoir les premiers retours au mois de décembre.

D'ici là, vous pouvez déjà consulter le site tousnosprojets.fr qui référence toutes les plateformes et projets de financement participatif.

[Voir le projet de loi](#)

→ Un guide synthétique sur les exonérations sociales et les aides à l'emploi

L'Urssaf a réalisé un guide synthétique regroupant l'ensemble des exonérations sociales et les aides à l'emploi auxquelles les entreprises peuvent avoir droit. Vous y trouverez l'ensemble des exonérations patronales, les réductions existantes en fonction des zones géographiques d'implantation (ZRU, ZFU, etc...) ainsi qu'un récapitulatif des différents contrats d'insertion que vous pouvez mettre en œuvre dans votre structure. La deuxième partie du document vous fait un rappel sur le CICE (crédit impôt compétitivité emploi) et sur les codes types de personnel pour les déclarations Urssaf.

[Voir le guide](#)

→ Les bonnes pratiques associatives dans le monde

Le cabinet Deloitte a publié, à l'occasion du 8^{ème} forum national des associations et fondations d'octobre dernier, les résultats d'une étude menée auprès du secteur associatif dans 20 pays. Cette analyse comparative permet de connaître les bonnes pratiques et de s'en inspirer pour faire évoluer le système français.

Le secteur associatif s'est construit dans chaque pays en fonction de l'implication de la sphère publique et politique, opérant une influence majeure sur l'articulation entre association et Etat. Ce dernier étant soit très impliqué, soit très en retrait. L'intervention publique est soit forte (France 58%, Allemagne 65%, Belgique 77%), ou alors au contraire plus modeste avec des fonds privés majoritaires comme aux Etats-Unis avec 52% de fonds privés, ou le Brésil avec 69%.

La fiscalité est, elle aussi, très variable en fonction des pays. Réductions fiscales, exonérations d'impôts commerciaux, encouragements aux dons aux associations, globalement la tendance est aux réglementations spécifiques pour favoriser le tissu associatif.

Les différences notoires portent sur les secteurs d'activités où interviennent les associations : l'éducation est par exemple un domaine de forte intervention associative en Belgique, contrairement à l'Allemagne où l'Etat est prédominant ; même écart dans le domaine de la santé avec une part forte du secteur non lucratif aux Etats-Unis, comme en Belgique ou en Allemagne, alors qu'en Suède les services de santé sont assurés par l'Etat.

Dans les bonnes pratiques à souligner : la constitution de réserves obligatoires, notamment pour financer les fonds de roulement et les contrats de travail des salariés, la création d'agences de promotion du bénévolat, des contrôles adaptés à la taille des structures, etc...

[En savoir plus](#)
