

Loi du 05 mars 2014 : focus pour les TPE

La loi du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée au Journal Officiel. Quelques points essentiels à retenir :



Formation professionnelle continue

- ✓ **Compte personnel de formation** : Le **compte personnel de formation**, qui permettra à chaque personne de suivre une formation à son initiative, entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 en remplacement du droit individuel à la formation.
- ✓ **Plan de formation** : La **liste des actions de formation** est complétée pour inclure notamment celles réalisées par les salariés malades. L'employeur doit prendre des **engagements** envers son salarié pour toutes les **actions de développement des compétences**. Le programme de formation de l'entreprise peut désormais prévoir des **formations séquentielles et/ou à distance**.
- ✓ **Autres mesures** : Des mesures d'accompagnement de la personne souhaitant faire valider ses **acquis de l'expérience** sont mises en place.




Alternance et insertion

- ✓ **Apprentissage** : Plusieurs modifications sont apportées au contrat d'apprentissage, qui peut désormais être **conclu à durée indéterminée** et dont le **principe de gratuité** est affirmé.
- ✓ **Contrat de professionnalisation** : Le **tutorat du salarié** en contrat de professionnalisation, jusqu'ici facultatif, est rendu **obligatoire**. L'expérimentation du recours au contrat de professionnalisation par les **particuliers employeurs** est prolongée jusqu'à fin décembre 2015.
- ✓ **Dispositifs d'insertion** : Un régime unique de **période de mise en situation en milieu professionnel** est mis en place au bénéfice des demandeurs d'emploi et des salariés titulaires de contrats d'insertion. Les groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion bénéficient d'un **statut particulier**.




Emploi

- ✓ **Evolution professionnelle** : La région met en place un **conseil en évolution professionnelle gratuit et ouvert à tous**. Tout salarié bénéficie d'un **entretien périodique** en vue d'examiner ses perspectives d'**évolution professionnelle**.
- ✓ **Contrat de génération** : La **limite d'âge du jeune embauché** est portée à **30 ans au lieu de 26 ans** lorsque le contrat de génération a pour objet la transmission d'une entreprise de moins de 50 salariés.

 **Derniers apports clés sur la rupture conventionnelle** : La Cour de cassation vient de rendre une salve d'arrêts relatifs à la rupture conventionnelle qui continue de séduire employeurs et salariés. Il ressort de ces arrêts que le salarié qui tente de tirer parti d'un manquement de l'employeur concernant certaines formalités doit **prouver l'existence d'un vice du consentement pour obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle**.

Pour rappel, une rupture conventionnelle :

- ✓ **Peut être conclue alors qu'il existe des différends** entre l'employeur et le salarié, à partir du moment où ce dernier n'a pas fait l'objet de pressions.
- ✓ **Peut être proposée par l'employeur**. Cela ne suffit pas à vicier le consentement du salarié.
- ✓ Un manquement de l'employeur dans l'information du salarié sur ses différentes possibilités d'assistance pendant les entretiens **n'entraîne pas la nullité de la convention de rupture** en l'absence de preuve d'un vice du consentement. Il en est de même d'un défaut d'information du salarié sur la possibilité de contacter le pôle emploi.
- ✓ Une erreur de l'employeur dans la date d'expiration du délai de rétractation mentionnée dans la convention de rupture n'entraîne la nullité de la convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation.
- ✓ Le délai ouvert à l'employeur pour renoncer à faire jouer une **clause de non-concurrence** court à compter de la date de rupture du contrat de travail prévue par la convention de rupture.

 **Les stages en entreprises de plus en plus encadrés** : Depuis 2006, les stages en milieu professionnel ont fait l'objet de plusieurs lois visant à éviter certains abus des entreprises et à donner des droits et des garanties aux étudiants. A l'heure où un nouveau texte est en cours de discussion devant le parlement, retour sur ce dispositif :

- ✓ **Une convention tripartite doit être signée**

Une convention de stage doit être signée par les trois parties, à savoir le **stagiaire, son établissement d'enseignement et l'entreprise** dans laquelle se déroule le stage. Elle comporte un certain nombre de clauses obligatoires parmi lesquelles figurent notamment les **dates de début et de fin du stage, la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise** et le cas échéant, le **montant de la gratification**. Des conventions types sont très souvent proposées par les établissements d'enseignement.

- ✓ **Un stage = six mois maximum**
- ✓ **Quelles sont les modifications envisagées par le législateur ?**

Une proposition de loi envisage de **limiter le nombre de stagiaires présents dans l'entreprise sur une même semaine civile**.

Elle **interdirait également aux entreprises de recourir à un étudiant pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent**, alors que seule l'affectation d'un stagiaire à un emploi permanent est aujourd'hui expressément prohibée.

Par ailleurs, elle obligerait la **désignation d'un tuteur** chargé de garantir le respect des dispositions pédagogiques de la convention de stage.

Les stagiaires seraient, comme les apprentis, **exonérés d'impôts sur le revenu sur les gratifications** qu'ils perçoivent.

✓ **Au-delà d'une certaine durée, le stage est rémunéré**

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois, l'étudiant doit percevoir une gratification mensuelle qui n'a pas le caractère d'un salaire, à partir du 1^{er} jour du stage.

La gratification horaire est au moins au moins égale à :

$$12.5\% \times 23\text{€} (\text{plafond horaire de la sécurité sociale}) \times \text{heures mensuelles}$$

Cette gratification n'est soumise à cotisations sociales que si elle est supérieure. Il est par ailleurs admis que des titres-restaurant soient attribués à des stagiaires.

✓ **L'entreprise évalue son stagiaire et inversement**

Le stagiaire dispose d'un droit d'évaluation de l'entreprise qui l'a accueilli



Cessation du contrat de travail pour retrait de permis de conduire : La

clause prévoyant qu'un retrait de permis de conduire autorise à licencier est dénuée de portée. Si la lettre de licenciement est exclusivement motivée par l'application d'une clause du contrat de travail autorisant la rupture en cas de suspension du permis de conduire du salarié, la rupture est abusive- *Cass. Soc. 12/02/14.*

FISCAL



ALLEGEMENTS POUR LES MICRO ET PETITES ENTREPRISES

L'ordonnance simplifiant les obligations comptables des micros et des petites entreprises est parue rapidement après la publication de la loi d'habilitation, suivie de près par le décret du 17/02/2014 fixant les seuils des nouvelles catégories comptables.

Ces allègements s'appliquent dès les comptes des exercices clos depuis le 31/12/2013 et déposés au greffe à compter du 1^{er} avril 2014.

✓ **Les nouvelles catégories comptables d'entreprises**

L'ordonnance transpose dans le code de commerce la **définition des catégories comptables**. Elle se compose des **commerçants, personnes physiques ou morales**, qui ne dépassent pas, au titre du dernier exercice clos et sur une base annuelle certains seuils fixés par décret.

✓ **Les seuils**

Les micros entreprises – entrent dans cette catégorie les entreprises qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- 350 000€ le total de bilan
- 700 000€ de chiffre d'affaires net
- 10 salariés

Petites entreprises – Entrent dans cette catégorie les entreprises qui ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- 4 M€ de total de bilan
- 8 M€ de chiffre d'affaires net

- 50 salariés

✓ **Ce qui change pour les petites entreprises au sens comptable**

Les petites entreprises peuvent adopter une **présentation simplifiée** de leurs comptes annuels.

✓ **Ce qui change pour les microentreprises au sens comptable**

Par dérogation, et à l'exception des holdings, toutes les microentreprises, personnes physiques et morales, sont désormais **dispensées d'établir une annexe**. Jusqu'alors, seules certaines personnes physiques en étaient exemptées.

Lors du dépôt des comptes au greffe, les microentreprises (hors holding) vont pouvoir demander qu'ils ne soient pas rendus publics. **Les autorités judiciaires et administratives ainsi que la Banque de France y auront toujours accès.**

✓ **Date d'application**

Ces dispositions sont **d'application immédiate**, c'est-à-dire dès les comptes des exercices clos à compter du 31 décembre 2013 et déposés à compter du 1^{er} avril 2014.

Pour la première application uniquement, la condition de deux exercices successifs de non dépassement ou dépassement pour déterminer la catégorie à laquelle appartient l'entreprise n'est pas requise et donc **ne sont pris en compte que les seuils 2013.**

AGENDA

- 15/03:**
- Déclaration et paiement de l'acompte d'impôt sur les sociétés
 - Déclaration et paiement du solde d'impôt sur les sociétés pour les sociétés clôturant au 30.11.13

QUELQUES CHIFFRES UTILES

- Indice INSEE janvier 2014 : 126.93 (+0.7 % sur 12 mois)
- Indice loyers commerciaux 3^{ème} trimestre 2013 : 108.47
- SMIC horaire en Euros : 9.53 €
- Plafond Sécurité Social annuel en Euros : 37 548 €
- Plafond Sécurité Social mensuel en Euros : 3 129 €
- Taux intérêt légal pour l'année 2014 : 0,04 %
- Indice construction 3^{ème} trimestre 2013 : 1612
- Minimum garanti : 3.51 €