



A savoir...

Vers une transformation du CICE en allègement des charges patronales

Selon les dernières déclarations du Premier Ministre Edouard Philippe, le CICE pourrait être supprimé à l'horizon 2019. Il serait alors remplacé par une baisse directe des cotisations patronales. Cette transition s'effectuerait en deux temps : le CICE serait abaissé d'un point en 2018 passant de 7 à 6%, pour être définitivement remplacé en 2019. La baisse des cotisations patronales pourrait atteindre 6 points pour les salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC et serait renforcée par un allègement supplémentaire de 4,1 points pour les salaires minimums (SMIC). En 2019, les entreprises devraient bénéficier d'un surcroît de trésorerie par le cumul des deux mesures : l'octroi du CICE 2018 et la baisse des cotisations.

Agenda

12/10/2017:

Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires : Dépôt, auprès de la douane, de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en septembre.

16/10/2017:

Employeurs assujettis à la Taxe sur les Salaires (entreprises exonérées de TVA) : paiement de la taxe afférente aux salaires payés en septembre ou au cours du 3^{ème} Trimestre.

Date limite de dépôt de la déclaration de résultats n° 2065 pour les entreprises clôturant leur exercice comptable au 30/06/2017 (déclarations envoyées via téléprocédures uniquement).

Rappel

La fiscalité des dons en entreprise

Le mécénat est un dispositif permettant à une entreprise de verser un don sous la forme d'une aide financière ou matérielle à un organisme ou une fondation reconnus d'utilité publique, un organisme agréé sans but lucratif, un fonds de dotation, un établissement d'enseignement supérieur public ou privé (*liste non exhaustive*).

La généreuse entreprise pourra bénéficier d'une réduction fiscale d'un montant représentant 60% du don dans la limite de 5% du chiffre d'affaires annuel hors taxes.

Pour justifier du versement du don, l'entreprise devra se voir remettre un reçu fiscal par l'organisme bénéficiaire.

Réforme du Code du Travail

La nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises

Les ordonnances signées le 22 septembre 2017 viennent profondément modifier les instances de représentation du personnel telles que nous les connaissons aujourd'hui. Ainsi les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont fusionnés en une seule et même instance appelée « Comité Social et Economique ». Ce comité est obligatoire pour les entreprises d'au moins 11 salariés, mais ses prérogatives sont alors limitées. Ses attributions s'élargissent dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés. Des décrets viendront préciser les modalités de mise en place progressive de cette instance, mais sa généralisation est annoncée pour le 1^{er} janvier 2020.

La négociation collective au cœur de l'entreprise

Un certain nombre de matières habituellement négociées dans les conventions de branche ont été déclassifiées au profit de la négociation d'entreprise. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra proposer un projet d'accord d'entreprise aux salariés. Pour être validée, la convention devra être approuvée à la majorité des deux tiers des salariés.

Nouvelle modification du compte pénibilité

Le compte pénibilité devient « le Compte Professionnel de Prévention », alias le « C2P ». Ce dispositif, relativement proche du précédent, exclut 4 anciens facteurs de risque jugés trop complexes à évaluer. Ainsi, les employeurs ne seront plus tenus de déclarer les facteurs de risque liés aux postures pénibles, à la manutention de charges lourdes, aux vibrations mécaniques et aux agents chimiques dangereux. En revanche, ces derniers seront pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée.

Mesures en faveur de la sécurisation des relations de travail

Désormais en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, un barème prévoyant des indemnités minimales et maximales s'imposera aux juges. Le détail des indemnités planchers et plafonds figure à l'article L 1235-3 du Code du Travail. Cet article prévoit, en outre, un barème spécifique aux entreprises employant habituellement moins de 11 salariés. Cette mesure s'applique immédiatement.

Suite à la publication d'un décret à venir, les employeurs pourront utiliser un modèle normé pour la notification d'un licenciement. L'objectif de cette mesure étant d'éviter à l'avenir les conflits sur les vices de forme.

La réforme du Code du Travail cherche à donner plus de souplesse aux salariés en favorisant le télétravail. Le recours au télétravail pourra désormais être prévu par un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur précisant les situations et les modalités de recours à cette forme particulière de travail. Enfin, l'employeur ne pourra plus refuser le télétravail à son salarié sans se justifier. Cette mesure est également d'application immédiate.

