



La Note d'Information

Septembre 2015



A savoir...

Le ralentissement de l'économie chinoise affole les bourses mondiales

Qu'il s'agisse des secteurs de la production manufacturière ou des services, on observe un net ralentissement de l'économie chinoise (indice General Manufacturing PMI à son plus bas niveau depuis 2009). Avec la mondialisation, la réaction des bourses internationales ne s'est pas fait attendre et celles-ci ne cessent de clôturer en baisse. Pour tenter d'enrayer ce ralentissement, les autorités chinoises lancent un nouveau programme de soutien à l'économie : investissements publics, injections monétaires, baisse des taux d'intérêts... Il n'est cependant pas sûr que ces efforts permettent à la Chine de retrouver son niveau de croissance.

Agenda

11/09/2015:

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 Août.

15/09/2015:

Versement de l'acompte d'Impôt sur les Sociétés

Versement du second acompte de 50 % de la CVAE (calculé sur CVAE N-1), si le chiffre d'affaires est supérieur à 500.000 €.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : paiement de la taxe afférente aux salaires payés en Août.

Rappel

Formalités obligatoires d'embauche

Une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) doit être effectuée au plus tôt 8 jours avant l'embauche du salarié.

Cette démarche unique permet d'immatriculer l'employeur au régime général de sécurité sociale (1^{er} salarié), d'immatriculer le salarié à la CPAM, permet le pré-établissement de la déclaration annuelle des salaires DADS. Suite à l'embauche, l'employeur devra également inscrire le nouvel entrant sur le Registre Unique du Personnel (obligatoire). Il devra également soumettre le salarié à une visite médicale avant la fin de sa période d'essai.



Roche & Cie
Expert comptable depuis 1948

Nouveautés

SASU et EURL : relèvement des seuils pour la dispense du rapport de gestion

Pour les exercices ouverts au 1^{er} Janvier 2016, les EURL et SASU dont l'associé unique assume seul les fonctions de gérance ou de présidence seront dispensés d'établir le rapport de gestion si elles ne dépassent pas 2 des 3 seuils suivants à la clôture :

	Anciens seuils	Nouveaux seuils
Total du bilan	1 millions d'euros	4 millions d'euros
Chiffre d'affaires	2 millions d'euros	8 millions d'euros
Nombre moyen de salariés	20	50

Attention : ne s'applique pas aux entreprises d'intérêt public et aux sociétés gérant des titres de participation ou des valeurs mobilières.

Loi Macron : confidentialité du compte de résultat

Dès le prochain dépôt des comptes clos à compter du 31 Décembre 2015, les entreprises pourront demander la confidentialité du compte de résultat.

Pour bénéficier de cette mesure, les entreprises ne devront pas dépasser les nouveaux seuils vus ci-dessus. Il est à préciser que la confidentialité du compte de résultat ne s'appliquera pas aux autorités judiciaires, aux autorités administratives, à la Banque de France, aux sociétés d'investissements et de financement ni à leurs tiers de celles-ci (à définir par arrêté).

Prud'hommes : nouvelles procédures de règlement amiable

Depuis le 7 août 2015, le conseil de prud'hommes a mis en place deux nouvelles procédures de règlement amiable des conflits en interne au sein d'une organisation :

- **La médiation conventionnelle pour un litige entre un employeur et un salarié s'élevant à l'occasion du contrat de travail**

Aujourd'hui, la loi autorise la médiation dite « conventionnelle » ou « extrajudiciaire » pour les contentieux individuels du travail. C'est-à-dire qu'en cas de conflit entre un employeur et un salarié, ces derniers peuvent tenter en interne une approche amiable avec l'aide d'un médiateur choisi par les parties ou désigné par le juge avec leur accord si celui-ci a été saisi. La médiation « extrajudiciaire » obéit au principe de la confidentialité. Autrement dit, les échanges qui ont eu lieu au cours de la médiation ne peuvent être divulgués, ni aux tiers, ni être invoqués dans le cadre d'une instance judiciaire sans l'accord des parties.

- **La procédure participative aux conflits nés d'un contrat de travail**

Autrefois, une procédure participative ne pouvait être conclue entre un employeur et un salarié car elle recouvrait la compétence exclusive d'un juge prud'homal. A ce jour, cette restriction est levée selon l'article 258-IV. Une procédure participative est une convention où les parties s'engagent à résoudre de manière amiable leur différend en présence de leurs avocats respectifs.

