



ACTU SOCIALE

FORMATION DES SALARIÉS

Une obligation pour l'employeur

...Page 2



ACTU JURIDIQUE

BAIL COMMERCIAL

...Page 6



ACTU FISCALE

IMPÔT SUR LE REVENU

Frais professionnels : à vos calculettes !

...Page 3

INAPTITUDE : QUELS ENJEUX ?

Tout savoir sur l'inaptitude

...Page 4



SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Représentation du personnel Formation des salariés
ACTU FISCALE page 3	Impôt sur le revenu - Frais professionnels Rattachement d'un enfant majeur
LE DOSSIER pages 4 et 5	Inaptitude : quels enjeux ? Tout savoir sur l'inaptitude
ACTU JURIDIQUE page 6	Relations commerciales Bail commercial
PATRIMOINE page 7	Impôt de solidarité sur la fortune
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	Carte professionnelle BTP : généralisation pour tous ?
BRÈVES page 8	Bientôt les vacances ? Fumer = vapoter ?

ÉDITO

Évolution des conditions de travail, vieillissement croissant de la population en situation de travail dans les entreprises, reconnaissance de nouveaux facteurs de risques professionnels, comme les troubles musculo-squelettiques, débat autour du burnout comme maladie professionnelle, etc. sont autant de paramètres qui font de la santé et de la sécurité au travail une préoccupation majeure dans les entreprises.

De plus en plus d'avis médicaux font état d'aptitude avec réserve, voire d'inaptitude partielle ou totale des salariés. Ce qui doit amener à une réflexion dans les entreprises à propos de l'aptitude au travail de leurs salariés, tant en termes organisationnels que juridiques et médicaux. Cette question nécessite d'y accorder une place primordiale dans la gestion des entreprises : sa méconnaissance peut être lourde de conséquences.

On assiste, en effet, à un développement croissant des contentieux liés aux ruptures de contrat de travail pour des motifs liés à l'inaptitude. Voilà pourquoi il est essentiel que le chef d'entreprise appréhende les enjeux de l'inaptitude au travail, qu'il s'agisse de définir cette notion, des conséquences d'un avis médical d'inaptitude, des suites à y donner, des obligations qui s'imposent à lui, notamment en termes de recherche de postes en vue du reclassement du salarié concerné, de la procédure à respecter, spécialement si l'entreprise est contrainte à une rupture de contrat de travail, etc.

Autant d'enjeux que nous vous proposons d'aborder dans ce nouveau numéro avec un dossier consacré à la gestion de l'inaptitude dans l'entreprise. ■



REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Organiser les élections des délégués du personnel

Vous venez de recruter votre 11^e salarié ? Cette embauche doit vous conduire à envisager l'organisation future des élections des délégués du personnel...



Le délégué du personnel est un représentant élu par les salariés qui a pour mission de les représenter et de présenter leurs réclamations (individuelles ou

collectives) à l'employeur. Pour exercer sa fonction de représentant du personnel, il disposera d'un crédit d'heures (rémunéré comme du temps de travail effectif), variable en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Une obligation ?

Le principe est le suivant : l'organisation des élections des délégués du personnel est obligatoire pour toute entreprise qui a franchi le seuil d'effectif de 11 salariés (en équivalent temps plein). Mais pour être tout à fait exact, cette obligation ne s'impose à l'entreprise que si ce seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de 3 ans. Quoi qu'il en soit, il faut aussi préciser que même si ce seuil n'est pas atteint, il n'en demeure pas moins possible d'organiser ces élections.

L'initiative de l'organisation des élections vous revient en tant qu'employeur, et ce dès que cette obligation s'impose à vous. N'attendez pas qu'un salarié ou une organisation syndicale vous sollicite à ce sujet. En principe, vous serez assisté par

différentes organisations syndicales, que vous devez convier à la préparation des élections. Dans certains cas, et notamment en cas de désaccord avec ces organisations syndicales, l'inspection du travail pourra intervenir.

Si vous n'organisez pas ces élections, vous encourez des sanctions pour délit d'entrave pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et/ou 7 500 € d'amende au plus.

Attention, ces mêmes sanctions peuvent s'appliquer si, alors même que vous avez effectivement organisé les élections et qu'elles n'ont pas abouti à la désignation d'un ou plusieurs représentants, faute de candidats, vous n'êtes pas en mesure de le justifier.

Pour éviter tout conflit à ce sujet, vous devez établir un procès-verbal de carence. Non seulement, vous devrez le porter à la connaissance des salariés, mais vous devrez aussi le transmettre à l'inspection du travail. Et surtout, conservez ce document qui vous permettra de prouver, au besoin, que vous avez exécuté votre obligation. ■

L'organisation des élections des délégués du personnel est impérative pour toute entreprise qui franchit le seuil d'effectif de 11 salariés. Si aucun délégué du personnel n'est désigné, faute de candidat, dressez et conservez un procès-verbal de carence.

FORMATION DES SALARIÉS

Une obligation pour l'employeur

Quelle que soit la taille de son entreprise, l'employeur est tenu d'une obligation de formation. Mais cette obligation ne consiste pas seulement au paiement de contributions destinées à la formation continue...

Votre activité évolue, les emplois de votre entreprise aussi. Vous devez non seulement vous assurer que vos salariés s'adaptent à ces évolutions, mais aussi qu'ils soient toujours en capacité d'occuper un emploi.

Veillez à l'employabilité de vos salariés !

Contribuer à la formation professionnelle de vos salariés est une obligation pour vous, tout comme le bénéfice d'une formation est un droit pour le salarié. Cela signifie que si vous ne respectez pas cette obligation, votre salarié pourra prétendre à des dommages-intérêts.

Pour la petite histoire, sachez qu'un employeur a

déjà été condamné à indemniser un salarié à qui il n'a proposé aucune formation pendant 16 ans. Et ce bien que l'employeur ait soutenu avoir lui-même formé le salarié, recruté sans expérience ni compétence précise sur un poste qui n'a pas connu d'évolution particulière.

Et ce n'est pas tout : un licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé alors qu'aucune action de formation n'a été menée à l'égard du salarié pourrait être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour respecter votre obligation, vous disposez de différents outils qui vous permettront de préparer la formation de vos salariés : plan de formation, entretiens professionnels bisannuels, etc.

Notez que les frais de formation restent, en principe, à la charge de l'entreprise. Néanmoins, il vous est possible d'adresser une demande de remboursement à votre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). En outre, la prise en charge de la rémunération du salarié en formation

d'une petite entreprise de moins de 10 salariés est désormais possible, sans être pour autant systématique, à hauteur de l'équivalent d'un Smic horaire par heure de formation. ■



Si vous ne respectez pas votre obligation de formation, votre salarié peut engager votre responsabilité et prétendre à une indemnisation. Soyez vigilant, d'autant que des outils existent pour vous faciliter l'exécution de cette obligation.

* Décret n° 2016-189 du 24 février 2016 relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés.

IMPÔT SUR LE REVENU

Frais professionnels : à vos calculettes !

Les dirigeants de sociétés comme les salariés peuvent bénéficier d'une déduction pour frais professionnels, normalement égale à 10 % du montant des traitements et salaires. Sauf option pour la prise en compte de certains frais réels : lesquels ?

Le principe est le suivant : pour le calcul de votre impôt personnel, votre rémunération est prise en compte à hauteur de 90 % de son montant. Vous bénéficiez, en effet, d'une déduction pour frais professionnels égale à 10 % du montant de votre rémunération. Si, pour l'imposition des revenus de 2015, elle ne peut pas être inférieure à 426 €, elle est limitée à 12 170 € au maximum.

Vous pouvez toutefois, sur option, tenir compte des frais réels lorsque ces derniers excèdent 10 % de votre rémunération. Quels frais pouvez-vous prendre en compte ?

Prendre en compte les frais « professionnels »

Seuls les frais dont vous êtes en mesure de prouver,

non seulement le montant mais aussi le caractère professionnel, peuvent être pris en compte. Et cela suppose qu'ils aient été effectivement acquittés au cours de l'année 2015 pour être déduits de vos revenus. Notez toutefois que si vous percevez un remboursement de frais, vous devez l'intégrer à votre rémunération imposable.

Parmi ces frais figurent, bien entendu, les frais de déplacements professionnels, mais aussi les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, sous réserve, si la distance excède 40 km, de justifier de circonstances particulières (contraintes d'emploi, familiales, sociales, etc.) expliquant cet éloignement. À défaut, la déduction ne sera admise qu'à hauteur des 40 premiers kilomètres, distance pour laquelle aucune justification n'est requise.

Parmi les principaux autres exemples, nous pouvons également citer les frais supplémentaires de repas, les frais de double résidence (logement, nourriture, déplacement, etc.) dès lors que cette double résidence est subie et ne résulte pas d'une pure convenance personnelle.

Enfin, spécialement pour les dirigeants de société,



il est aussi possible de tenir compte des intérêts d'emprunt et autres frais (frais de dossiers, cotisations d'assurance, etc.) liés à l'achat ou la souscription des titres de votre société dans laquelle vous exercez effectivement votre activité professionnelle principale. Ces frais ne sont toutefois admis en déduction qu'à raison de l'emprunt qui n'excède pas le triple de la rémunération perçue (ou escomptée) à la date de souscription.

Notez cependant que cette déduction des intérêts d'emprunt ne se cumule pas avec les réductions d'impôt sur le revenu ou d'ISF pour souscription au capital de PME. Un choix s'impose dans une telle situation... ■

Retenez que seuls les frais inhérents à l'emploi ou à votre fonction peuvent effectivement être pris en compte, à l'exclusion de toute dépense d'ordre privé. Conservez précieusement vos justificatifs !

IMPÔT SUR LE REVENU

Rattachement d'un enfant majeur : à vos calculettes !

Le montant de votre impôt sur le revenu dépend notamment, entre autres facteurs, du quotient familial, lequel dépend lui-même de la composition de votre foyer fiscal. Si vous avez des enfants, vous disposez à ce sujet d'un choix, spécialement s'ils sont majeurs.



Le nombre de parts lié au quotient familial dépend de la composition du foyer fiscal. Plus vous comptez de personnes dites « à charge », plus votre quotient familial est élevé et plus il va impacter favorablement le montant de votre impôt sur le revenu. Voilà

pourquoi il peut être intéressant de rattacher à son foyer les enfants devenus majeurs. Encore qu'en fonction des situations, ce n'est pas toujours la meilleure solution...

Une simulation nécessaire

Alors qu'ils sont normalement imposables à titre personnel, les enfants majeurs âgés de moins de 21 ans ou de moins de 25 ans s'ils poursuivent des études peuvent demander à être rattachés au foyer fiscal de leurs parents, qu'ils logent ou non chez ces derniers.

Ce rattachement aura pour effet d'attribuer au foyer de rattachement des parts ou demi-parts supplémentaires, selon les situations, ou d'un abattement de 5 732 € si votre enfant majeur est marié, pacsé ou lui-même chargé de famille. L'avantage procuré par le quotient familial est toutefois plafonné (ce plafond est fixé, pour l'imposition des revenus de l'année 2015, à 1 510 € pour chaque demi-part additionnelle). En outre, il faudra ajouter à vos propres revenus le montant éventuel des revenus imposables perçus par votre enfant.

Pour optimiser votre situation fiscale, il peut donc

être intéressant d'étudier l'autre option qui consiste à ne pas rattacher votre enfant majeur et déduire une pension alimentaire : vous devrez toutefois justifier, dans ce cas, du versement effectif de cette pension, de l'état de besoin de votre enfant, etc. (un forfait représentatif des frais de nourriture et d'hébergement égal à 3 407 €, pour l'imposition des revenus 2015, est déductible sans justificatifs sous réserve que votre enfant vive sous votre toit). Même si le montant déductible de cette pension est lui-même limité à 5 732 € par enfant majeur pour l'imposition des revenus 2015, ce choix pourrait s'avérer payant. Une simulation s'impose...

Cela étant, rattacher ou non un enfant majeur peut avoir d'autres incidences. Il faut ainsi tenir compte de l'éventuelle réduction d'impôt si votre enfant majeur poursuit des études supérieures (ce qui suppose qu'il soit « rattaché »), de l'abattement pour charge de famille applicable en matière de taxe d'habitation (ce qui suppose que votre enfant soit, là encore, « rattaché »), des conditions d'attribution de diverses aides, notamment sociales, le cas échéant, etc. Autant de paramètres à prendre en considération dans la simulation qui s'avère, dans bien des cas, nécessaire... ■

Non seulement le rattachement d'un enfant majeur aura une incidence en matière d'impôt sur le revenu, mais il peut aussi avoir des conséquences sur le montant de votre taxe d'habitation. Une simulation, globale, s'impose !

INAPTITUDE : QUELS ENJEUX ? Tout savoir sur l'inaptitude

« Celui qui a la santé est riche », dit un proverbe italien. Les questions de santé et de sécurité doivent être une préoccupation importante des entreprises, d'autant que l'on constate que de nombreux contentieux ont pour origine des problématiques liées à l'inaptitude. Comment les éviter ? Que devez-vous savoir à ce sujet ?

La reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié, au-delà des difficultés et conséquences parfois dramatiques pour le salarié concerné, n'est pas neutre pour l'entreprise : non seulement elle devra faire face à des problématiques d'organisation du travail, mais elle sera aussi confrontée à une procédure particulièrement rigoureuse qui, si elle n'est pas respectée, pourra être source de conflits.

D'où l'intérêt d'appréhender au mieux cette notion aux enjeux et conséquences multiples...

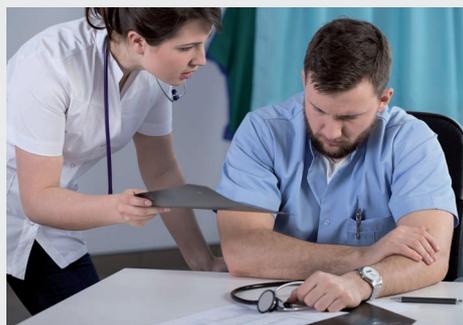
→ Inaptitude, invalidité, incapacité : des implications différentes

L'inaptitude, l'incapacité et l'invalidité sont trois termes qui désignent des situations différentes, bien qu'elles visent toutes l'état de santé d'une personne.

L'invalidité désigne la situation d'une personne dont la capacité de travail ou de gain est fortement diminuée en raison de son état de santé. Elle est évaluée par la caisse de Sécurité sociale et n'a pas d'impact direct sur le contrat de travail. Aucun salarié n'est d'ailleurs obligé d'informer son employeur de son invalidité.

L'incapacité peut avoir des effets sur le travail ou sur l'entreprise. Elle peut être temporaire ou permanente. L'incapacité temporaire entraîne un arrêt de travail, qui suspend le contrat du salarié. Elle est généralement indemnisée par la Sécurité sociale et l'employeur. Une incapacité permanente, au sens de la réglementation sociale, fait suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle d'un salarié. Celui-ci peut alors prétendre à un capital ou à une rente d'incapacité versée par la caisse de Sécurité sociale. Le taux d'incapacité qui lui sera appliqué influera, le cas échéant, sur le montant de la cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'employeur.

L'inaptitude, quant à elle, résulte d'un constat établi par le médecin du travail et aura des effets sur le contrat de travail.



Un salarié peut être invalide, percevoir une rente d'incapacité sans toutefois être inapte à son poste. Inversement, un salarié peut être inapte à son poste, sans être invalide ni recevoir une rente d'incapacité.

→ La visite médicale : l'étape clé

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Pour éviter que sa responsabilité ne soit engagée pour manquement à cette obligation, il doit s'assurer que le salarié est apte à occuper son emploi. Pour cela, il doit organiser une visite médicale auprès du médecin du travail.

Une première visite médicale doit être organisée lors de l'embauche, puis tous les 2 ans. Certains salariés bénéficient d'une surveillance renforcée (salariés âgés de moins de 18 ans, femmes enceintes, travailleurs handicapés et salariés exposés à un risque particulier pour leur santé ou

celle de tiers).

En plus de ces visites, certaines peuvent s'ajouter à l'issue d'un événement particulier :

- après un congé maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle.

À l'occasion de ces visites, le médecin du travail procède à un examen médical, à la suite duquel il peut conclure à l'inaptitude du salarié s'il estime que son état de santé ne lui permet pas de tenir son poste. L'inaptitude définitive ne peut être constatée qu'après 2 visites médicales espacées d'au moins 15 jours. Cependant, si le maintien du salarié dans son emploi entraîne un danger immédiat pour sa santé ou celle des tiers, une seule visite suffit. Dans ce cas, le médecin du travail doit le préciser sur l'avis d'inaptitude.

Entre les 2 visites médicales, vous pouvez vous abstenir de verser une rémunération au salarié si vous justifiez d'une situation contraignante. Cependant, les conventions collectives peuvent

prévoir un maintien de salaire.

Il est toujours possible pour l'employeur ou le salarié de contester une décision du médecin du travail, dans un délai de 2 mois auprès de l'inspecteur du travail. Dans ce cas, il convient d'en informer l'autre partie. Néanmoins, ce recours n'est pas suspensif, ce qui impose que vous vous conformiez à l'avis du médecin du travail en attendant que l'inspecteur statue.

→ La recherche de reclassement : votre obligation



Si le médecin du travail conclut à l'inaptitude du salarié, vous devez rechercher des postes compatibles avec l'état de santé du salarié afin de procéder à son reclassement. En cas de contentieux, vous devrez prouver que vous avez effectué une recherche active.

Aussi, n'hésitez pas à demander à votre salarié un curriculum vitae pour vous permettre de mieux cibler les postes que vous pourriez lui proposer. En outre, rapprochez-vous du médecin du travail pour évaluer les postes disponibles compatibles avec son état de santé. Faites un état des lieux de tous les postes vacants de votre entreprise et du groupe, le cas échéant. N'excluez pas les contrats de courte durée, peu importe alors que votre salarié ait été en CDD ou en CDI, ni même les postes disponibles éloignés du domicile du salarié.

Si votre entreprise compte des délégués du personnel (DP) et si l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, vous devez les consulter au sujet des propositions de reclassement que vous souhaitez faire au salarié. Vous devez alors leur fournir l'ensemble des informations nécessaires pour qu'ils se prononcent

(conclusions du médecin du travail, solutions de reclassement envisagées, etc.). L'avis des DP ne vous exonère pas de votre obligation de rechercher des postes de reclassement.

Si votre entreprise est dépourvue de DP parce qu'elle n'a pas atteint le seuil d'effectif nécessaire ou parce qu'un procès-verbal de carence a été établi à l'issue des élections des représentants du personnel, vous êtes dispensé de cette formalité.

Lorsque vous proposez un reclassement, faites-le par écrit. Détaillez les offres en précisant le lieu et la durée de travail, la rémunération, en joignant les fiches de poste... Prévoyez un délai de réponse raisonnable au-delà duquel le silence du salarié vaudra refus.

Notez que si vous êtes dans l'impossibilité de reclasser votre salarié, il sera possible d'envisager un licenciement. Le cas échéant, en cas d'inaptitude professionnelle, vous devez, au préalable, et impérativement avant d'entamer la procédure de licenciement, l'informer, par écrit, en lettre recommandée avec accusé de réception (AR), de cette impossibilité de reclassement.

→ Licenciement pour inaptitude : le dernier recours



Sachez que si votre salarié n'a été ni reclassé ni licencié dans le délai d'un mois après la seconde visite médicale de reprise, vous devez, à l'issue de ce délai, reprendre le paiement de ses salaires.

Si vous envisagez de licencier votre salarié pour inaptitude, vous devez respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. Vous devez

donc convoquer votre salarié à un entretien préalable, par courrier recommandé avec AR ou remis en main propre contre décharge. Votre lettre doit préciser l'objet de l'entretien, sa date, le lieu et l'heure et rappeler la possibilité qu'a le salarié de se faire assister par un représentant du personnel ou, à défaut, un conseiller.

L'entretien ne peut se dérouler moins de 5 jours après la réception (ou première présentation) de la convocation.

Le licenciement est ensuite notifié par lettre recommandée avec AR, dans un délai qui ne peut être inférieur à 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. Le courrier doit mentionner que le licenciement a été prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement.

Lorsque vous prononcez un licenciement pour inaptitude, vous devez verser au salarié des indemnités. Leur montant dépendra de l'origine de l'inaptitude : si l'inaptitude ne trouve pas son origine dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, l'indemnité prévue par votre convention collective. Si l'inaptitude est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, le salarié peut prétendre à une indemnité spéciale de licenciement équivalente au double de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité prévue par votre convention collective. Toutefois, le doublement n'est pas dû si votre salarié refuse un reclassement de manière abusive, c'est-à-dire sans motif légitime.

L'indemnité de préavis, quant à elle, n'est due qu'en cas d'inaptitude consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle, même si le salarié est dans l'impossibilité de d'exécuter ce préavis.

Retenez que si vous avez licencié un salarié déclaré inapte et que l'avis d'inaptitude venait à être annulé, à la suite d'un recours, le licenciement pourrait alors être déclaré sans cause réelle et sérieuse. Cela implique que le salarié pourrait prétendre à une indemnisation qui sera appréciée différemment selon qu'il a plus ou moins de 2 ans d'ancienneté au jour du licenciement et que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 11 salariés.

Cette information doit vous permettre d'anticiper les éventuelles contestations. Souvent, il est conseillé d'attendre l'expiration du délai de 2 mois permettant au salarié d'exercer un recours contre l'avis d'inaptitude avant d'engager une procédure de licenciement. S'il n'en fait rien, le licenciement pourra alors être fondé sur l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement. Notez que vous aurez, néanmoins, à reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois après l'avis d'inaptitude. ■

L'inaptitude correspond à la situation d'un salarié qui n'est pas ou plus en capacité d'occuper son poste en raison de son état de santé. Cette situation, nécessairement constatée par le médecin du travail, vous oblige à reclasser votre salarié ou, en cas d'impossibilité avérée, à envisager son licenciement.

RELATIONS COMMERCIALES

Fournir un devis : une obligation ?

Un devis permet de constater l'accord préalable entre un professionnel et un client (particulier) avant toute prestation. Mais il possède également d'autres avantages. Lesquels ? S'il est souvent facultatif, dans certains cas, il est obligatoire. Quand ?

Il est toujours sécurisant d'établir un devis avant tous travaux ou toutes prestations car, en cas de contestation de la part du client, vous disposez d'un moyen de preuve qui vous permettra de justifier de son accord pour les travaux ou prestations réalisés, d'une part, et de leur conformité à ce qui a été convenu d'autre part.

S'il constitue un document essentiel, il n'en reste pas moins obligatoire dans certains cas : le principe impose, en effet, que vous établissiez un devis lorsque la prestation envisagée est d'un montant au moins égal à 1 500 €. Mais ce n'est toutefois pas un principe absolu...

À tout principe ses exceptions...

Alors même que la prestation est inférieure à

1 500 €, vous pourrez être dans l'obligation d'établir un devis. Tout va dépendre de votre secteur d'activité...

Ainsi, par exemple, les artisans doivent obligatoirement fournir un devis pour toute prestation d'au moins 150 € concernant l'une des prestations suivantes :

- dépannage, réparation, entretien ;
- remplacement ou adjonction de pièces, d'éléments ou d'appareils consécutifs aux prestations de dépannage, de réparation et/ou d'entretien ;
- raccordement, installation, entretien et réparation qui portent sur des équipements électriques, électroniques et électroménagers, quel que soit le lieu d'exécution de la prestation.

L'obligation de fournir un devis vaut également pour les professionnels de santé : ainsi, lorsque le total des honoraires occasionne un dépassement de 70 €, un devis doit être fourni. La même obligation vaut pour les vendeurs de produit d'optique



médicale, et ce quel que soit le montant du produit dont le client envisage l'achat.

On peut citer un dernier exemple qui concerne les prestataires de service à la personne : ils doivent nécessairement fournir un devis dès lors que la prestation est d'au moins 100 €, le devis étant obligatoire pour une prestation inférieure si le client demande un devis.

Dans tous les cas, fournir un devis n'a pas les mêmes conséquences juridiques pour vous et votre client : s'il vous engage irrévocablement, le client, lui, n'est engagé qu'à partir du moment où il a signé le devis (auparavant, il reste libre et peut confier la prestation à un concurrent). C'est pourquoi il est opportun de limiter la durée de validité de vos devis. ■

Si, par principe, fournir un devis n'est pas toujours obligatoire, il n'est pas inutile de se plier à cet exercice, notamment pour des raisons de preuve de l'accord du client pour la réalisation des travaux effectués.

BAIL COMMERCIAL

Révision du loyer à la hausse et/ou à la baisse ?



Une société, locataire d'un local commercial, demande à son bailleur le remboursement d'un trop-perçu de loyer. Ce que refuse ce dernier, rappelant qu'il applique simplement les règles prévues par la clause de révision du loyer inscrite dans le bail. Règles dont la locataire conteste la validité...

Parce qu'une clause du bail commercial prévoit que le loyer ne peut être révisé qu'à la hausse et jamais à la baisse, une société demande le remboursement d'un trop-perçu de loyer à son bailleur correspondant à la période où le loyer aurait dû baisser.

Le bailleur va refuser cette demande de remboursement rappelant à la société qu'elle a accepté les conditions de révision du loyer lors de la signature du bail, sans contester. Mais le juge va confirmer les prétentions de la locataire : un loyer doit toujours pouvoir être révisé à la hausse comme à la baisse*.

Une révision dépendant de l'indice de référence...

La question de la révision du loyer peut être source de difficultés entre le bailleur et le locataire en cours de bail. Bien souvent, il s'agira pour le locataire de contester une hausse de loyer proposée par le bailleur (limitée, par principe, à 10 % du loyer acquitté au cours de l'année précédente, pour les baux conclus depuis le 1^{er} septembre 2014). Pour déterminer si la hausse proposée est légale, certaines règles sont à connaître.

Tout d'abord, il faut savoir que la révision doit suivre les règles posées par les modalités de révision du loyer, à savoir la « révision triennale » et, le cas échéant, la clause « d'échelle mobile ».

Ensuite, la révision du bail doit se faire par rapport à un indice, le choix se faisant entre l'indice des loyers commerciaux (ILC) ou l'indice des loyers des activités tertiaires (ILAT). Pour mémoire, la référence à l'indice du coût de la construction (ICC) n'est valable que pour les baux conclus avant le 1^{er} septembre 2014 lorsqu'ils n'ont pas été renouvelés depuis (il est également toujours possible d'utiliser l'ICC pour l'application de la clause d'échelle mobile).

Enfin, il faut appliquer le taux de variation de l'indice sur lequel le loyer est indexé (à la hausse comme à la baisse) sur le loyer en cours selon la méthode suivante :

- en cas de révision triennale, le nouveau loyer est calculé de la manière suivante : loyer en cours x (dernier indice de référence connu / indice de référence au jour de la signature du bail ou indice de référence de la dernière révision) ;
- en cas de clause d'échelle mobile, il faut appliquer la variation de l'indice retenue selon une périodicité déterminée lors de la conclusion du bail (en pratique, la périodicité est annuelle). ■

Le loyer d'un bail commercial peut toujours être revu à la hausse comme à la baisse. Le nouveau loyer est déterminé par l'application d'un taux de variation de l'indice de référence sur lequel est indexé le loyer.

*Arrêt de la Cour de cassation, 3^e chambre civile, du 14 janvier 2016, n° 14-24681.

IMPÔT DE SOLIDARITÉ SUR LA FORTUNE

Votre compte courant : un bien « professionnel » ?

Peu de biens composant votre patrimoine échappent à l'ISF. Parmi ces biens exonérés de cet impôt figurent les « biens professionnels ». Que regroupe exactement cette notion ?

La définition des biens professionnels diffère selon que vous exercez votre activité dans le cadre d'une entreprise individuelle ou d'une société. Seul point commun : vous devez y exercer votre activité professionnelle à titre principal.

Parmi les biens professionnels exonérés...

Figurent dans cette catégorie de biens exonérés d'ISF ceux dépendant d'une entreprise individuelle, c'est-à-dire les biens nécessaires à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale : le fonds de commerce, l'immeuble d'exploitation, les équipements professionnels, les stocks, etc.

Constituent également des biens professionnels exonérés les titres que vous détenez dans une société. S'il s'agit d'une société dite « de personne » (relevant de l'impôt sur le revenu), vous devez y exercer de manière effective votre activité professionnelle à titre principal. S'il s'agit d'une société soumise à l'IS, les conditions sont plus restrictives : vous devez notamment détenir au moins 25 % du capital et y exercer une fonction de direction donnant lieu à une rémunération normale représentant plus de la moitié de vos revenus professionnels.

... ne figurent pas les comptes courants

Même si un compte courant d'associé représente une dette professionnelle pour la société, il n'est pas pris en compte au titre des « biens professionnels », même si vous prenez la décision de le bloquer pour une période donnée : cela s'explique notamment



par le fait qu'un apport en compte courant ne s'analyse pas comme un investissement en fonds propres dans l'entreprise, mais comme une simple opération de prêt.

Voilà pourquoi vous devez déclarer à l'ISF la valeur de vos comptes courants d'associés. Le montant à déclarer correspondra alors, par principe, à la valeur, au 1^{er} janvier, pour laquelle il peut être remboursé compte tenu de la situation financière de la société (s'il est bloqué, la valeur du compte courant correspond à sa valeur en capital augmentée des intérêts échus et non encore payés au 1^{er} janvier, de même que des intérêts courus à la même date). ■

Quand bien même il s'agit d'une dette professionnelle pour la société, un compte courant d'associé ne constitue pas un « bien professionnel » : il faut donc en tenir compte, le cas échéant, dans la base de calcul de l'ISF.

INDICATEURS

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (ENSEMBLE DES MÉNAGES)

Période	Indice	Variation mensuelle	Hausse des prix sur 1 an
Février 2016	99,33	+ 0,3 %	- 0,2 %
Janvier 2016	99,08	- 1,0 %	+ 0,2 %

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2015	1629	+ 0,25 %
3 ^e trimestre 2015	1608	- 1,17 %
2 ^e trimestre 2015	1614	- 0,43 %
1 ^{er} trimestre 2015	1632	- 0,97 %
4 ^e trimestre 2014	1625	+ 0,62 %

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2015	108,41	- 0,06 %
3 ^e trimestre 2015	108,38	- 0,13 %
2 ^e trimestre 2015	108,38	- 0,11 %
1 ^{er} trimestre 2015	108,32	- 0,17 %
4 ^e trimestre 2014	108,47	+ 0,01 %

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2015	108,16	+ 0,33 %
3 ^e trimestre 2015	107,98	+ 0,33 %
2 ^e trimestre 2015	107,86	+ 0,39 %
1 ^{er} trimestre 2015	107,69	+ 0,29 %
4 ^e trimestre 2014	107,80	+ 0,50 %

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2016

Articles D 242-16 et suivants du Code de la Sécurité sociale

PLAFONDS DE SALAIRES PAR PÉRIODICITÉ DE PAIE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 01.01.2016 AU 31.12.2016

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure ¹
38 616 €	9 654 €	3 218 €	1 609 €	743 €	177 €	24 €

¹ pour une durée de travail inférieure à 5 heures

TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture de l'exercice de 12 mois	Taux maximum
31 décembre 2015	2,15 %
31 janvier 2016	2,14 %
29 février 2016	2,13 %
31 mars 2016	2,13 %
30 avril 2016	2,14 %
31 mai 2016	2,15 %

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

Période	Indice	Variation sur 1 an
4 ^e trimestre 2015	125,28	- 0,01 %
3 ^e trimestre 2015	125,26	+ 0,02 %
2 ^e trimestre 2015	125,25	+ 0,08 %
1 ^{er} trimestre 2015	125,19	+ 0,15 %

TAUX MOYEN DE RENDEMENT DES OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS PRIVÉES (TMOP)

ANNÉE	TAUX
2 ^e semestre 2015	1,19 %
1 ^{er} semestre 2015	0,96 %
2 ^e semestre 2014	1,50 %
1 ^{er} semestre 2014	2,28 %

MONTANT DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI AU 1^{ER} JANVIER 2016

Salaire minimum de croissance (Smic)		
Date d'effet	Smic horaire	Smic base 35 h par semaine
01.01.2016	9,67 €	1 466,62 €
Montant du minimum garanti		
Date d'effet	Montant	
01.01.2016	3,52 €	

TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL 1^{ER} SEMESTRE 2016

Période	TAUX
Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels	4,54 %
Pour les autres cas	1,01 %

INDEX DU BÂTIMENT - BT01 - Tous corps d'état

Période	Index
Décembre 2015	103,6
Novembre 2015	103,7
Octobre 2015	103,8
Septembre 2015	104,0
Août 2015	104,5
Juillet 2015	104,6
Juin 2015	104,6

QUESTIONS/RÉPONSES



Les travaux nécessaires à la transformation d'un local professionnel en logement peuvent-ils être admis en déduction des revenus fonciers ?

En matière de revenus fonciers, sont admis en déduction les travaux d'entretien et de réparation nécessaires au maintien en bon état de l'immeuble ainsi que, pour les logements, les travaux d'amélioration qui, sans modifier la structure de l'immeuble, apportent un élément de confort nouveau (pour les locaux professionnels, seuls les travaux d'amélioration liés à la protection contre l'amiante ou à l'accueil des personnes handicapées sont admis en déduction).

Dans le cas d'une transformation d'un local en logement, la jurisprudence a tendance à considérer que les travaux sont, par principe, assimilés à des travaux de construction ou de reconstruction, par

nature non déductibles.

Il a toutefois été admis que des travaux d'aménagement puissent être assimilés à des travaux d'amélioration, déductibles, s'ils ont été réalisés dans un immeuble destiné originellement à l'habitation et temporairement affecté à un autre usage, professionnel par exemple, sans en modifier la conception, l'aménagement et l'équipement initial.

Pour le bénéfice du taux réduit de TVA à raison des travaux effectués dans les logements, il semblerait que la fourniture d'une attestation par le client ne soit plus une obligation. Qu'en est-il exactement ?

Pour le bénéfice du taux réduit de TVA appliqué aux travaux d'entretien, de réparation ou d'amélioration réalisés dans un logement achevé depuis plus de 2 ans, le client doit, en effet, compléter et signer une attestation aux termes de laquelle il confirme que les travaux et le logement répondent aux conditions d'éligibilité au taux réduit de TVA.

Deux sortes d'attestation sont prévues : la première concerne les travaux affectant notamment le gros œuvre (l'attestation « normale ») et la seconde vise les travaux qui, tout en n'affectant aucun des éléments de gros œuvre, visent principalement le second œuvre, et notamment l'entretien et la réparation du logement (l'attestation « simplifiée »).

Afin d'alléger la charge administrative des entreprises, l'administration a, en effet, précisé que l'attestation simplifiée n'est désormais plus

obligatoire pour les travaux d'entretien et de réparation d'un montant inférieur à 300 € TTC. Il faudra néanmoins que la facture de travaux comporte les éléments suivants :

- nom et adresse du client ;
- adresse de l'immeuble faisant l'objet des travaux ;
- nature des travaux ;
- mention selon laquelle l'immeuble est achevé depuis plus de 2 ans.

Pour une première embauche effectuée en 2016, peut-on bénéficier à la fois de l'aide à la première embauche dans une TPE et de l'aide à l'embauche PME ?

Dans le but de favoriser le recrutement dans les TPE, une aide à l'embauche d'un premier salarié d'un montant maximal de 4 000 € a été créée pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus de 6 mois comprise entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016. Une autre aide, appelée « embauche PME », d'un montant de 4 000 € également, bénéficie aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche, entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016, d'un salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, pour autant que le salaire soit cette fois d'un montant inférieur à 1,3 Smic.

Ces 2 types d'aide ne sont pas cumulables entre elles puisqu'il est prévu que l'aide première embauche et l'aide embauche PME ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée pour un même salarié. ■

BON À SAVOIR !

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Carte professionnelle BTP : généralisation pour tous ?

Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal sur les chantiers de BTP, une carte professionnelle a été créée, dont l'utilisation vient d'être généralisée. Mais tous les salariés se trouvant sur un chantier sont-ils concernés par cette généralisation ?

La carte professionnelle du BTP est une carte individuelle sécurisée qui mentionne l'identité du salarié (nom, prénoms, sexe), la date de délivrance de la carte, son numéro de gestion, un code personnel du salarié permettant d'accéder aux données détenues dans le traitement automatisé d'informations à caractère personnel, les éléments d'identification de l'entreprise (nom, adresse du siège social, etc.), les coordonnées de l'Union des caisses qui délivre la carte, etc.

Émise lors de l'embauche d'un salarié, sur la demande de l'employeur, qui envoie à cette occasion une déclaration à l'Union des caisses du BTP, elle concerne désormais tous les salariés de ce secteur (y compris les intérimaires et les salariés détachés).

Plus précisément, elle intéresse toutes les entreprises qui ont des salariés qui accomplissent, dirigent ou organisent (même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire) tous types d'opérations dans les secteurs du

BTP. Il pourra notamment s'agir de travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation, de peinture, de nettoyage, etc.

Certains corps de métier qui interviennent sur un chantier ne sont donc pas concernés par cette carte professionnelle : en sont notamment exemptés les architectes, les diagnostiqueurs immobiliers, les métteurs, les coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, etc.

Pour rappel, l'octroi de cette carte est payant, l'employeur devant acquitter une redevance. Une nouvelle redevance est également à verser lorsqu'une carte est rééditée suite à une perte, un vol, une destruction, etc.

Il faut noter qu'à l'heure où nous rédigeons cet article, nous sommes encore dans l'attente d'un arrêté qui doit apporter des précisions sur le traitement des informations relatives aux salariés, aux employeurs et aux entreprises utilisatrices. ■

BRÈVES

BIENTÔT LES VACANCES ?

Peut-être avez-vous été ou allez-vous être sollicité par des organismes qui proposent la mise en place de chèques-vacances : il s'agit d'un titre de paiement utilisable toute l'année pour le paiement des dépenses liées aux vacances (loisirs, hébergements de tourisme, restauration, voyages et transports), dont le financement est partagé entre l'employeur et le salarié. Ces chèques-vacances constituent

un mode de rémunération alternatif dont la mise en place est décidée par l'employeur, dans le cadre du comité d'entreprise s'il en existe un le cas échéant, et auquel peut être associée une exonération au moins partielle de cotisations sociales. Ils peuvent bénéficier non seulement aux salariés, mais aussi aux dirigeants dans les entreprises de moins de 50 salariés.

À ne (peut-être) pas négliger... ■

FUMER = VAPOTER ?

Auparavant, les entreprises étaient invitées à interdire l'usage de la cigarette électronique dans les lieux recevant du public et sur le lieu de travail. Depuis le 27 janvier 2016, il ne s'agit plus seulement d'une recommandation : la loi interdit désormais de vapoter sur les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Bien qu'elle n'étende pas cette interdiction aux bureaux individuels, il est tout de même recommandé de rester prudent et de généraliser cette règle, étant précisé que les employeurs ne sont pas tenus de mettre un local à disposition des vapoteurs. ■

