



DE VOTRE AUDACE,
FAITES UN CAPITAL



Social 4 - 10

- Les aides à l'emploi
- Annualisation de la réduction « Fillon »
- Invalidité et visite de reprise

Fiscal 11

- Acomptes de CET

Juridique 12

- Lettre recommandée électronique



LA CHARTE DES RELATIONS ENTRE DONNEURS D'ORDRE ET SOUS-TRAITANTS



Les relations entre les grands donneurs d'ordre et les PME sous-traitantes sont devenues complexes.

Pour remédier à ces difficultés et sous l'impulsion de Jean-Claude

Volot, médiateur des relations interentreprises industrielles et de la sous-traitance, une charte a été élaborée afin d'engager les donneurs d'ordre signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs. Il s'agit, pour les donneurs d'ordre, d'appliquer des bonnes pratiques dans un cadre de confiance avec les fournisseurs dans le respect des droits et devoirs respectifs.

Les 10 engagements pour des achats responsables :

- Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs,
- Favoriser la collaboration entre fournisseurs stratégiques et donneurs d'ordre,
- Réduire les risques de dépendance réciproque,
- Impliquer les donneurs d'ordre dans leur filière,
- Apprécier le coût total de l'achat,
- Intégrer la problématique environnementale,
- Veiller à la responsabilité territoriale des entreprises,
- Respecter les principes du processus d'achat,
- Veiller à ce que la fonction achat pilote les relations avec les fournisseurs,
- Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs.

Plus de 100 donneurs d'ordre se sont déjà engagés. Retrouvez cette charte et la liste des signataires sur www.eurexfrance.com.

Janin AUDAS,
Président d'EUREX ASSOCIÉS

contact@eurexfrance.com

Pour les sujets traités dans ce numéro qui vous concernent, sollicitez-nous afin que nous puissions procéder à une analyse de vos besoins ou étudier leur impact dans l'entreprise.

EUREXPRESS RÉFLEXIONS

Fiscalité ...pas si virtuelle !

TAXE DE 1 % SUR LA PUBLICITÉ INTERNET

Les entreprises assujetties à la TVA et établies en France qui recourent aux services de promotion ou de publicité en ligne sur Internet doivent acquitter une taxe spéciale de 1 % pour les dépenses réalisées à ce titre à compter du 1^{er} juillet 2011.

Prévue à l'origine pour entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, cette taxe ne s'appliquera finalement qu'à partir du 1^{er} juillet 2011.

Cette nouvelle taxe s'applique uniquement aux transactions électroniques effectuées entre entreprises, dites « business to business » (B2B). Elle est calculée sur le montant HT de ces dépenses. Les achats de services de publicité électronique effectués par les particuliers ne sont pas concernés.

La taxe sera liquidée sur la déclaration de TVA CA3 souscrite en mars de l'année suivant celle de l'engagement des dépenses, soit avec la déclaration de mars 2012 pour les dépenses engagées en 2011.

*Loi de finances pour 2011
du 29 décembre 2010 - art. 27.*

Les réseaux sociaux en Europe



Selon le dernier rapport annuel de l'institut d'études ComScore, l'usage des sites communautaires par les internautes européens, en 2010, aurait dépassé l'utilisation des outils de messagerie en ligne et la consultation des portails Internet. Ainsi, les réseaux sociaux représentent désormais près d'un quart du temps passé sur Internet par les internautes européens. Face à cela, la fréquentation des portails Internet représente désormais moins de 20 % du temps passé et celle d'une messagerie instantanée 10 %, alors que cette dernière a capté, par le passé, jusqu'à 39 % du temps passé en ligne par les internautes européens.

En France, les réseaux sociaux représentent environ 14 % du temps passé sur Internet, contre 11 % pour le courrier électronique et 7 % pour la messagerie instantanée. En moyenne, les utilisateurs français de Facebook y passent 4 h 45 par mois.

En Europe, 84,4 % des internautes fréquentent les réseaux sociaux, soit une progression de 10,9 % sur un an. La Turquie arrive en tête, avec 92,2 % d'internautes utilisateurs de ces réseaux, suivie par la Pologne (90,6 %), le Royaume-Uni (87,9 %) et la Finlande (86,5 %). La France, avec un taux de pénétration de 80,6 %, se situe plutôt à la traîne avec l'Allemagne (79,4 %), la Suisse (75,2 %) et l'Autriche (74,5 %).

Après la recherche en ligne, les réseaux sociaux sont devenus l'usage le plus répandu d'Internet en Europe, Facebook, avec 230 millions de visiteurs, étant d'ailleurs numéro un dans 15 des 18 marchés européens étudiés.

Ce succès attire les annonceurs qui ne cessent d'augmenter leurs investissements dans les réseaux sociaux. Ainsi, en France, le nombre de bandes publicitaires diffusées sur les réseaux sociaux a progressé de 64 % en 2010.

Le chiffre : 100 %

L'une des plus grandes directions du contrôle fiscal, la Direction des vérifications nationales et internationales a formé 100 % de ses vérificateurs à l'utilisation d'un outil appelé « Altoweb », développé en interne. Ce dernier a la capacité de recevoir la quasi-totalité des comptabilités dématérialisées et permet de lire la balance débit/crédit par poste comptable, ainsi que le détail des écritures.

UNE ÉVOLUTION SIGNIFICATIVE DU CONTRÔLE FISCAL

Les pratiques de l'Administration en matière de contrôle fiscal s'orientent désormais vers une utilisation systématique des données dématérialisées.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2008, pour satisfaire à ses obligations de représentation des documents comptables, une société qui tient sa comptabilité sous forme informatisée peut, en cas de contrôle fiscal, fournir au vérificateur une copie des fichiers des écritures comptables sous forme dématérialisée.

A partir de ces informations, l'Administration peut réaliser un certain nombre de tests visant notamment à s'assurer du respect des obligations comptables et à valider la cohérence de la comptabilité avec les liasses fiscales.

Face à cette option, il faut nécessairement se poser la question des avantages (gain de temps, instauration d'un bon climat de contrôle), mais surtout des inconvénients (l'Administration réalise son contrôle en dehors de ses locaux de manière plus efficace, le risque de rejet de comptabilité est plus important).

Si vous avez à répondre à une telle demande, EUREX est en mesure de vous assister afin de sécuriser la remise du fichier au vérificateur.



Télépaiement des impôts

Aujourd'hui, les déclarations et les paiements de la TVA peuvent être effectués par les deux filières d'échange de formulaires informatisés (EFI) et d'échange de données informatisées (EDI). Le mode EFI oblige les entreprises à traiter en direct avec l'Administration alors que le mode EDI leur permet de recourir à un prestataire intermédiaire.

La déclaration de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE – partie de la CET : taxe qui remplace la taxe professionnelle) doit être transmise en mode EDI.

Actuellement, les paiements de l'IS, de la taxe sur les salaires et de la CVAE ne peuvent être télétransmis que par la filière EFI.

Le Gouvernement a souhaité élargir progressivement les possibilités de paiements informatisés à toutes les obligations des entreprises :

- le paiement par la filière EDI de la CVAE devrait être mis en oeuvre pour le mois de juin 2011,
- et l'ouverture de la procédure EDI pour les paiements de l'IS et de la taxe sur les salaires interviendra en fin d'année 2011 et début d'année 2012.

RM Tardy, déb. AN du 15 février 2011 ; JO p. 1495.



PRINCIPALES MESURES

Mesures	Employeurs visés	Bénéficiaires	Type de contrat
Apprentissage	Tout employeur (sauf particulier employeur). Enregistrement du contrat auprès de la CCI, de la Chambre de métiers et de l'artisanat, de la Chambre d'agriculture ou de la DIRECCTE (professions libérales). Formulaire CERFA FA13a.	Jeunes de 16 ans (15 ans sous conditions) à moins de 26 ans (ou + si niveau supérieur, rupture du précédent contrat sans volonté de l'apprenti, personne handicapée ou projet de création ou de reprise d'entreprise).	Contrat de 1 à 3 ans (4 ans si qualité de travailleur handicapé).
Contrat de professionnalisation⁽¹⁾	Tout employeur assujéti au financement de la FPC (sauf les particuliers employeurs, l'État et les collectivités locales). Formulaire CERFA EJ20 transmis à l'OPCA et à la DIRECCTE.	Jeunes de 16 ans à – de 26 ans sans qualification professionnelle, demandeurs d'emploi de 26 ans et +. Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et de toute personne ayant bénéficié d'un CUI.	CDI ou CDD de 6 mois, de 12 mois, et sur dérogation de 24 mois. Formation obligatoire.
Contrat unique d'insertion (CUI) secteur non marchand : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)⁽²⁾	Tout employeur du secteur non marchand. Conclusion d'une convention préalable avec Pôle emploi ou le conseil général.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.	CDD ou CDI conclu pour 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois. Durée hebdomadaire comprise entre 20 h et 35 h. Dérogations possibles sous condition.
Contrat unique d'insertion (CUI) secteur marchand : contrat initiative emploi (CIE)⁽²⁾	Tout employeur du secteur marchand. Conclusion d'une convention préalable avec Pôle emploi ou le conseil général.	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.	CDD ou CDI conclu pour 6 mois minimum, renouvelable dans la limite de 24 mois. Durée hebdomadaire comprise entre 20 h et 35 h. Dérogations possibles sous condition.

(1) Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008. (2) Mise en place à compter du 01/01/2010 d'un contrat unique d'insertion pour le secteur marchand et non marchand.

AVANTAGES

Salaire minimum dû	Aides de l'État	Charges sociales exonérées	Charges sociales restant dues
De 25 % à 78 % du SMIC (ou plus si convention collective plus favorable ou formation complémentaire).	Aide à l'embauche possible dans les conditions fixées par la région.	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisations patronales et salariales URSSAF, assurance chômage, ARRCO, contribution solidarité autonomie, CSG et CRDS. • Entreprises de + de 11 salariés = cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS, part salariale d'assurance-chômage et retraite complémentaire (jusqu'au minimum obligatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de – de 11 salariés ou artisans = cotisation AT/MP, cotisation de retraite complémentaire au-delà du taux minimum. • Entreprises de + de 11 salariés = FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, part patronale cotisations chômage et retraite complémentaire. Cotisation AT/MP.
De 55 % à 80 % du SMIC pour les – de 26 ans. Min. SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour les demandeurs d'emploi de + de 26 ans.	Aide de 200 € par mois durant toute l'action de professionnalisation avec un maximum de 2000 € (pour les bénéficiaires de l'ARE de + de 26 ans à l'embauche). Aide au tutorat et aide à la formation.	<ul style="list-style-type: none"> • de 16 à 44 ans : pas d'exonération spécifique. Application de la réduction Fillon. • 45 ans et + : exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (sauf cotisation AT/MP) et d'allocations familiales à hauteur du SMIC. 	Toutes les autres.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée au niveau régional par arrêté préfectoral (maximum 95 % du SMIC horaire brut).	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales de Sécurité sociale: maladie, vieillesse, allocations familiales (dans la limite du SMIC). • Taxe sur les salaires. • Taxe d'apprentissage. • Participation à l'effort de construction. 	Toutes les autres (assurance chômage, retraite complémentaire...) et les cotisations patronales de Sécurité sociale pour la fraction de rémunération qui dépassera le plafond. La contribution patronale solidarité de 0,3 % est due ainsi que la cotisation AT/MP.
SMIC ou minimum conventionnel.	Aide à l'embauche fixée au niveau régional par arrêté préfectoral (maximum 47 % du SMIC horaire brut).	Aucune exonération spécifique – ristourne Fillon de droit commun.	Toutes.



Annualisation de la réduction « Fillon »

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les modalités de calcul de la réduction « Fillon » sont modifiées et prennent désormais en compte la rémunération brute annuelle du salarié. Auparavant, la réduction était calculée uniquement en fonction de paramètres mensuels.

ESSENTIEL

La formule de calcul est fonction de l'effectif de l'entreprise. Cet effectif est apprécié au 31 décembre de l'année précédente tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Les salariés assimilés sont exclus de l'effectif lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

SALARIÉS CONCERNÉS

La réduction « Fillon » est ouverte au profit des salariés relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage. En conséquence, le mandataire social assujéti au régime général ne peut pas y prétendre.

La réduction dite « Fillon » permet aux entreprises de bénéficier d'une réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations qui n'excèdent pas 1,6 fois le Smic.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2011, cette réduction était calculée mensuellement. Certaines entreprises étaient alors tentées de verser des éléments de salaires sur certains mois de l'année seulement pour limiter l'incidence de ces versements sur la réduction. Ainsi, elles perdaient le bénéfice de la réduction pour les seuls mois où la rémunération mensuelle des salariés excédait 1,6 fois le Smic, mais en conservaient le bénéfice les autres mois non concernés par l'élément de rémunération supplémentaire.

Pour éviter cet effet, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 a annualisé le mode de calcul de la réduction « Fillon » pour permettre aux employeurs de bénéficier du même montant d'exonération pour un même niveau de rémunération quelle que soit la manière dont la rémunération est versée sur l'année. Rappelons que cette réduction concerne l'ensemble des salariés au sens du Code du travail, quelle que soit la nature de leur contrat (temps plein, temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée) mais ne concerne pas le mandataire social assujéti au régime général de Sécurité sociale ou les stagiaires par exemple. Toutefois, si le mandataire social

cumule un véritable contrat de travail avec son mandat social au titre duquel il cotise à Pôle emploi, il pourra, sur la rémunération afférente au contrat de travail, bénéficier de cette exonération.

Formule de calcul

Le calcul annuel de la réduction s'opère de la même manière qu'antérieurement en substituant au numérateur (valeur du Smic) et au dénominateur (rémunération brute) la valeur annuelle de ces paramètres.

Lissage des primes versées en cours d'année

Le montant de la réduction de 26% pour les employeurs de plus de 19 salariés et de 28,1% pour les autres s'applique aux salariés payés au Smic toute l'année et devient dégressif pour les salariés dont la rémunération est supérieur au Smic et inférieur à 1,6 fois le Smic comme antérieurement.

La formule de calcul est donc :

- pour les entreprises de 19 salariés au plus :

$0,281/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel, soit } 1820 \text{ fois le Smic horaire / rémunération annuelle brute}) - 1]$;

- pour les entreprises de plus de 19 salariés :

$0,26/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel, soit } 1820 \text{ fois le Smic horaire / rémunération annuelle brute}) - 1]$.

La valeur annuelle du Smic est calculée soit sur la base de 12 fois le Smic mensuel calculé sur la base de 52/12^e de 35 fois la valeur horaire du Smic, soit sur la base de 1820 fois le Smic horaire.

Rémunération à prendre en considération

La rémunération à prendre en considération est l'ensemble des éléments de rémunération bruts à l'exception de :

- la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite des majorations de 25% ou 50% ;
- la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, à condition qu'elle soit versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 ;
- les rémunérations afférentes aux majorations des heures d'équivalence dans la limite de 25%.

Mode de régularisation

Le calcul définitif de la réduction annuelle peut être effectué, au choix de l'employeur, en une seule fois ou bien progressivement, à chaque échéance de paie par anticipation.

Régularisation en une seule fois

Chaque mois, la formule de calcul reste basée sur les paramètres mensuels et la régularisation est opérée lors du calcul des cotisations du dernier mois ou trimestre de l'année selon la périodicité du paiement des cotisations. À titre exceptionnel, en 2011, l'Administration admet que cette régularisation puisse se faire

NATURE DE LA RÉDUCTION

La réduction « Fillon » est une réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale qui s'applique sur les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès) et sur les cotisations d'allocations familiales.



MAJORATION DE LA RÉDUCTION

Le montant de la réduction est majoré de 10 % dans l'hypothèse où l'entreprise est affiliée à une caisse de congés payés. De plus, depuis le 1^{er} janvier 2011, les entreprises de travail temporaire bénéficient également de cette majoration de 10 % pour compenser le coût du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés au terme de chaque mission.

après la dernière période d'emploi dès lors qu'elle intervient au plus tard avant la fin de l'année. Si le montant cumulé des réductions appliquées chaque mois est supérieur au montant de la réduction calculée annuellement, l'employeur devra déclarer ce différentiel sur le bordereau de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année ou de la période d'emploi.

Régularisation progressive

À l'instar de la pratique de régularisation progressive du plafond de la Sécurité sociale, une régularisation progressive peut être opérée tous les mois en additionnant au numérateur les valeurs du Smic des mois écoulés et au dénominateur l'ensemble des rémunérations perçues au cours des mois écoulés.

Régularisation progressive du calcul

À titre d'exemple, la formule de calcul fin mars s'établira sur la base des paramètres suivants : $[1,6 \times (\text{Smic de janvier} + \text{février} + \text{mars} / \text{rémunérations mensuelles brutes de janvier} + \text{février} + \text{mars}) - 1]$. Si le montant des réductions s'avère négatif, l'employeur devra déclarer cette différence sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre.

Changement de méthode en cours d'année

Le cotisant peut commencer l'année en pratiquant un décompte mensuel, puis passer en cours d'année au calcul progressif.

Anticipation de l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération

En vue de lisser dans le temps l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération (tels que le 13^e mois, une prime de fin d'année, etc.), l'employeur peut, quelle que soit sa méthode de calcul retenue, anticiper la régularisation en affectant le montant de la réduction calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il déterminera librement dans la limite d'un montant maximum de 15 %.

Gestion des cas particuliers

Une circulaire interministérielle apporte des précisions quant à la gestion de certains cas particuliers tels que les contrats de travail temporaire, les CDD, etc.

Contrats de travail temporaire et CDD

La réduction doit se calculer mission par mission ou contrat par contrat sauf lorsque le contrat est renouvelé, auquel cas la période de calcul correspond à l'ensemble de la période d'emploi renouvellement inclus. Une mission ou un contrat à cheval sur deux années civiles entraîne un calcul sur les rémunérations versées chaque année sans globaliser la durée du contrat.

Succession de CDI

Si le salarié a signé deux CDI en cours d'année, la réduction s'applique contrat par contrat.

Déduction forfaitaire patronale TEPA

La déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires au titre de la réglementation «TEPA» de 0,50 € ou 1,50 € par heure supplémentaire reste, quant à elle, calculée mensuellement.

SMIC et rémunération annuels

Incidence de la suspension du contrat de travail

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, de suspension du contrat de travail sans maintien ou avec maintien partiel de rémunération, la valeur du Smic est proratisée en prenant le rapport entre le salaire versé ledit mois et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent. Pour effectuer ce comparatif, il n'est pas tenu compte des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

Contrôle URSSAF au titre de 2011

Afin de permettre à l'entreprise de s'approprier ces nouvelles dispositions, il est demandé aux agents

de l'URSSAF de faire preuve de tolérance : «les organismes de recouvrement respecteront des consignes de souplesse et de bienveillance dans les contrôles effectués auprès des employeurs. Ils s'attacheront en particulier lors de contrôles sur les cotisations acquittées au cours de l'année 2011 à faire preuve de pédagogie dans les observations et les motifs des régularisations». De même, en cas d'erreur non intentionnelle de l'employeur en défaveur de l'URSSAF, il est demandé aux agents «d'accorder systématiquement la remise de l'ensemble des majorations de retard consécutives aux régularisations effectuées».

Formalités

La loi supprime l'obligation de mise à disposition de l'état récapitulatif mensuel. Ce document est maintenu en revanche pour les allègements loi Tepa. Pour la réduction Fillon, les employeurs devront tenir à disposition de l'URSSAF, dans l'éventualité d'un contrôle, toutes les informations utiles à cette vérification. L'URSSAF propose sur son site (www.urssaf.fr) un simulateur permettant de calculer la réduction Fillon après avoir renseigné différentes rubriques telles que la rémunération du salarié, le mode de régularisation pour lequel l'entreprise a opté, l'effectif de la société, etc. ■

*Loi n° 2010-1594 de financement de la Sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010, art. 12.
Circ. Inter. du 27 janvier 2011
n° DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS/2011/34.*

EMPLOYEURS EXCLUS DE LA RÉDUCTION « FILLON »

Sont exclus de cette réduction pour l'ensemble de leurs collectivités territoriales, les particuliers employeurs, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture et les chambres de métiers.





Invalidité et visite de reprise

Désormais, lorsque le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie, ce dernier doit prendre l'initiative d'une visite auprès de la médecine du travail. Seule cette visite met fin à la suspension du contrat de travail.

PROCÉDURE

Aucun texte ne vient préciser le délai dont dispose l'employeur pour convoquer le salarié à la médecine du travail. On peut toutefois supposer que l'employeur soit dans l'obligation d'agir dans les meilleurs délais sauf à indemniser le salarié de sa carence.

Jusqu'alors, le classement en invalidité d'un salarié par la Sécurité sociale n'obligeait pas l'employeur à organiser une visite médicale de reprise par la médecine du travail. En effet, l'organisation de cette visite médicale n'était obligatoire que dans l'hypothèse où le salarié classé en invalidité avait manifesté sa volonté claire et non équivoque de reprendre son travail ou avait demandé à l'employeur de mettre en œuvre la visite de reprise. Mais en l'absence d'une quelconque initiative de la part du salarié, l'employeur n'était pas tenu d'engager la procédure d'inaptitude. Placé en invalidité, le salarié n'avait pas toujours l'idée d'informer l'employeur de son intention de reprendre le travail ou encore de solliciter une visite de reprise du travail par le médecin du

ESSENTIEL

Le classement en invalidité relève de la CPAM et vise la diminution de la capacité à travailler globalement. Le classement en inaptitude relève de la médecine du travail et vise la capacité à occuper le poste visé.

travail. Pour éviter que cette situation équivoque ne subsiste, les juges de la Cour de cassation posent en principe que « dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat de travail ».

Rappelons que, pour les salariés, il existe 3 catégories d'invalidité. La 1^{re} vise les invalides capables d'exercer une activité rémunérée, la 2^e ceux absolument incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque et la 3^e le cas des invalides de 2^e catégorie qui, en plus, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne dans les actes de la vie courante. ■

Cass. soc. du 25 janvier 2011, n° 09-42766.
Cass. soc. du 15 février 2011, n° 09-43172.



Acomptes de CET

Le 15 juin 2011, les entreprises sont susceptibles de s'acquitter d'un acompte de CFE et de CVAE. Ces acomptes doivent être versés spontanément par voie de rôle. Il est possible après calcul, d'en diminuer le montant.

SIMULATEUR DE CALCUL

Le simulateur de calcul proposé par la DGI sur le site Internet www3.finances.gouv.fr nécessite de disposer des informations ou des documents suivants :

- l'avis d'imposition de l'année précédente,
- les éléments du compte de résultat pour pouvoir déterminer la valeur ajoutée produite.

La loi de finances pour 2010 a supprimé la taxe professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2010 et a instauré un nouvel impôt au profit des collectivités territoriales : la contribution économique territoriale (CET). Cette CET est composée de deux taxes, la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

À ces taxes, s'ajoutent les taxes votées et perçues par les chambres consulaires et le cas échéant, une imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER).

Seules les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 € sont redevables de la CVAE. Elles acquittent cette contribution au moyen de deux acomptes, égaux chacun à 50 % de la cotisation due au titre de

ESSENTIEL

Attention aux modalités de paiement des différents acomptes en 2011 qui doivent, selon le chiffre d'affaires de l'entreprise, être effectués par télépaiement.

l'année précédente, le 15 juin et le 15 septembre, avec un solde dû le 3 mai de l'année suivante, en même temps que la liasse fiscale.

La CFE est due au 15 décembre de l'année. Les entreprises concernées reçoivent un avis d'imposition.

Si la cotisation annuelle de CFE 2010 était supérieure ou égale à 3 000 €, et à défaut d'option pour la mensualisation, le redevable doit verser au plus tard le 15 juin 2011, un acompte égal à 50 % de la cotisation de CFE mise en recouvrement en 2010.

Il est possible de diminuer cet acompte si on estime qu'il représentera plus de 50 % du montant de la CFE qui sera effectivement due en 2011.

Pour permettre au contribuable d'estimer sa CET au plus juste, et au besoin pour pouvoir ajuster ses acomptes, la DGI propose sur son site www.impots.gouv.fr, un simulateur de calcul. ■

www3.finances.gouv.fr



Lettre recommandée électronique

Promulgué il y a cinq ans, l'article 1369-8 du Code civil qui autorise l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique pour la conclusion ou l'exécution d'un contrat vient de voir son décret d'application publié.

ESSENTIEL

Aux termes de l'article 1369-8 du Code civil, une lettre recommandée relative à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat peut être envoyée par courrier électronique à condition que ce courrier soit acheminé par un tiers selon un procédé permettant d'identifier le tiers, de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si la lettre a été remise ou non au destinataire.

d'entrer en contact rapidement et de communiquer directement avec elle (notamment en cas de réclamation) doivent également être communiquées. Si son acti-

DESTINATAIRE NON PROFESSIONNEL

Le destinataire, s'il n'est pas un professionnel, « doit avoir demandé l'envoi par ce moyen ou en avoir accepté l'usage au cours d'échanges antérieurs » (article 1369-8 du Code civil). À défaut, il peut demander que la lettre lui soit délivrée en format papier.

On retrouve dans la procédure de la lettre recommandée électronique trois parties, comme pour la lettre recommandée classique : un opérateur chargé de l'acheminement de la lettre (qui joue le rôle de la Poste), un expéditeur et un destinataire.

Préalablement à l'envoi d'une lettre recommandée électronique, le tiers chargé de son acheminement doit être identifié, s'il s'agit d'une personne physique, par son nom et son prénom, et s'il s'agit d'une personne morale, par son nom, statut, forme juridique et, le cas échéant, son numéro d'inscription au RCS ou au répertoire des métiers. Son adresse géographique, son adresse de courrier électronique, des coordonnées permettant

“ Formalités électroniques ”

tivité est soumise à un régime d'autorisation, le nom et l'adresse de l'autorité l'ayant délivrée doivent être connues ainsi que, s'il est assujéti à la TVA, son numéro individuel d'identification.

Lors du dépôt d'une lettre recommandée électronique, l'expéditeur indique son nom et son prénom ou sa raison sociale ainsi que son adresse de courrier électronique et son adresse postale; le nom et le prénom ou la raison sociale du destinataire ainsi que son adresse postale ou de courrier électronique; le statut professionnel ou non du destinataire et, si le destinataire n'est pas un professionnel, son accord préalable à recevoir une lettre recommandée électronique; le choix d'une lettre recommandée avec ou sans avis de réception, dont le contenu est imprimé sur papier ou non; le niveau de garantie contre les risques de perte, vol ou détérioration.

Le tiers chargé de l'acheminement de la lettre recommandée électronique renvoie par courrier électronique à l'expéditeur une preuve de son dépôt comportant diverses informations (notamment, numéro d'identification de l'envoi, date et heure du dépôt électronique). Il doit conserver pendant un an ces informations, ainsi que le document original électronique et son empreinte informatique et en fournir une copie à l'expéditeur, s'il le demande.

Lorsque l'expéditeur, avec l'accord du destinataire non professionnel, a demandé la distribution par voie électronique, le tiers chargé de l'acheminement du courrier informe le destinataire, par courrier électronique, qu'une lettre recommandée électronique va lui être envoyée et qu'il a la possibi-

lité, pendant un délai de quinze jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, de l'accepter ou de la refuser. Le destinataire n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur de la lettre recommandée électronique. Dès acceptation par le destinataire de recevoir la lettre recommandée électronique, le tiers chargé de son acheminement envoie la lettre recommandée électronique à destination de

“
Procédé fiable
”

l'adresse électronique qui lui a été transmise par l'expéditeur. Il doit conserver pendant un an à compter de la date de son envoi une preuve de cet envoi comportant le numéro d'identification de l'envoi, les coordonnées du destinataire et la date et l'heure du dépôt électronique.

Lorsque l'expéditeur, ou le destinataire non professionnel, ont demandé la distribution de la lettre imprimée sur papier, le tiers chargé de l'acheminement procède à l'impression de la lettre et la met sous enveloppe. Sa distribution est assurée par un prestataire de services postaux. ■

*Décret n° 2011-144 du 2 février 2011
relatif à l'envoi d'une lettre recommandée
par courrier électronique pour
la conclusion ou l'exécution d'un contrat ;
JO du 4 février 2011.*

QUAND S'EN SERVIR ?

Que vous soyez un particulier ou un professionnel, la LRE peut être utilisée pour les notifications et réclamations, pour les résiliations de contrats, les rappels de paiement, les mises en demeure, etc.



AGENDA FISCAL

➤ Le 15 de chaque mois

Payer à la recette

- **Versement de dividendes redevances à l'étranger** 2494 - 2777

Les personnes qui ont versé, au cours du mois précédent, à des bénéficiaires domiciliés fiscalement hors de France, soit des revenus non salariaux (dividendes, honoraires, redevances...), soit des salaires ou pensions, doivent verser la retenue à la source éventuellement applicable.

- **Paiement d'intérêts soumis à prélèvement** 2777

Les personnes ou les établissements qui ont payé, au cours du mois précédent, des produits de placement à revenus fixes ayant donné lieu à des prélèvements forfaitaires (revenus d'obligations, intérêts de créances, dépôts, bons de caisse...), doivent reverser ce prélèvement accompagné d'une déclaration spéciale à la recette des impôts.

Payer au percepteur

- **Paiement des impôts** bordereau avis
- Les impositions mises en recouvrement au cours du deuxième mois précédent sous peine d'une majoration de 10 %.

➤ Délais variables

- **Déclaration fiscale d'achèvement de travaux** modèles H - IL - C

Les propriétaires doivent déclarer aux services du Cadastre les constructions nouvelles, les changements de consistance ou d'affectation des propriétés bâties ou non bâties intervenus au cours des 3 mois précédents sous peine, notamment, de perdre le droit aux exonérations temporaires de taxe foncière.

AGENDA SOCIAL

➤ Mai

- **Entreprises d'au moins 50 salariés :**
Information économique, financière et sociale :
- évolution générale des commandes et de la situation financière ;
- exécution des programmes de production ;
- situation de l'entreprise à l'égard des cotisations de Sécurité sociale ;
- en outre, dans ces entreprises, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise sur les éléments suivants :
- transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail,
- situation de l'emploi en prenant en compte les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle et motifs de recours aux contrats à durée déterminée, à l'intérim ou à des salariés d'autres entreprises.
Destinataire : comité d'entreprise.

DÉCLARATION ET PAIEMENT DES COTISATIONS MENSUELLES SALARIALES

- Cotisations URSSAF (Sécurité sociale, CSG, CRDS, versement de transport, FNAL, AGS, assurance chômage).
- Cotisations Pôle Emploi.

➤ Le 5 de chaque mois

Employeurs de plus de 50 salariés qui ont payé des salaires après le 21 du mois précédent.

➤ Le 8 de chaque mois

Entreprises de 50 salariés et plus : envoi à la DIRECCTE du relevé mensuel des embauches et des résiliations des contrats de travail.

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE

Taux de change susceptibles d'être utilisés pour les opérations réalisées en Mai 2011 (TVA : déclaration des opérations taxables + déclaration d'échanges de biens destinées aux services douaniers).

Attention ! Une clause de « sauvegarde » peut modifier les taux applicables en cours de période, en cas de variation importante. Les opérations réalisées au cours d'un mois sont à déclarer dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.

CONTREVALEUR EN EUROS

Opérations réalisées en	Avril	Mai	Opérations réalisées en	Avril	Mai
Danemark (Couronne)	0,1341	0,1341	Roumanie	0,2429	0,2447
Grande-Bretagne (Livres sterling)	1,1496	1,1278	Tchéquie	0,041	0,0414
Suède (Couronne)	0,112	0,1123	Canada (Dollar Canadien)	0,7199	0,7242
Bulgarie	0,5113	0,5113	États-Unis (U.S. Dollar)	0,7074	0,6889
Hongrie	0,0037	0,0038	Suisse (Franc Suisse)	0,7846	0,7726
Lituanie	0,2896	0,2896	Chine (Yuan)	0,108	0,1056
Lettonie	1,4108	1,4098	Japon (Yen)	0,0087	0,0083
Pologne	0,2475	0,2517	Inde (Roupie)	0,0158	0,0155

- (Taux de conversion qu'il est possible d'utiliser pour le mois concerné, pour les acquisitions intracommunautaires et les déclarations d'échange de biens, lorsque la base de taxation de la transaction est exprimée dans une monnaie autre que l'€).

1 - PLAFOND DES COTISATIONS SOCIALES 2011

Année 2011	Plafond annuel	Trimestre	Mois (PMSS)	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
Montant en euros	35 352	8 838	2 946	1 473	680	162	22

2 - SMIC et Minimum Garanti

SMIC et MG en vigueur	MG	SMIC horaire	SMIC basé/151h67
du 1 ^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011	3,36 €	9 €	1 365 €

RSA variable en fonction des revenus et du foyer
1 personne sans activité
au 1^{er} janvier 2011

466,99 €
www.rsa.gouv.fr

3 - REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS SOUS FORME D'ALLOCATIONS FORFAITAIRES

2011	Frais de repas (en euros/repas)	Logement et petit déjeuner (en euros/jour)	
Déplacement professionnel	17,10 €	-	
Primes de panier	5,80 €	-	
Primes de chantier	8,30 €	-	
Indemnité de grand déplacement		Paris + 92, 93, 94	Autres départements (sauf DOM, TOM)
3 premiers mois	17,10 €	61,20 €	45,40 €
de 3 mois à 2 ans	14,50 €	52,00 €	38,60 €
de 2 à 6 ans	12,00 €	42,80 €	31,80 €

4 - ÉVALUATION FORFAITAIRE DES AVANTAGES EN NATURE POUR 2011

REPAS	4,40 €/repas (sauf hôtels-café-restaurants : 3,36€/repas depuis le 1 ^{er} janvier 2011)							
LOGEMENT	Montant de l'avantage en nature mensuel (eau, gaz, EDF, chauffage, garage compris)							
Année 2011	R < 0,5 P	0,5 P ≤ R < 0,6 P	0,6 P ≤ R < 0,7 P	0,7 P ≤ R < 0,9 P	0,9 P ≤ R < 1,1 P	1,1 P ≤ R < 1,3 P	1,3 P ≤ R < 1,5 P	R ≥ 1,5 P
Studio	63,50 €	74,20 €	84,80 €	95,30 €	116,60 €	137,70 €	158,90 €	180,10 €
Autre logement par pièce principale	33,90 €	47,70 €	63,50 €	79,40 €	100,60 €	121,80 €	148,20 €	169,50 €

5 - FRAIS DE VOITURE barème fiscal 2010 publié en avril 2011

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au delà de 20 000 km annuels	Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km annuels	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km annuels	Au delà de 20 000 km annuels	Exemple de calcul
3 CV	d x 0,405	(d x 0,242) + 818	d x 0,283	9 CV	d x 0,635	(d x 0,368) + 1 338	d x 0,435	Pour un véhicule de 6 CV Pour 4 000 km : 4 000 x 0,561 = 2 244 € Pour un véhicule de 5 CV Pour 6 000 km : 6 000 x 0,300 + 1 180 € = 2 980 € Pour un véhicule de 7 CV Pour 22 000 km : 22 000 x 0,396 = 8 712 €
4 CV	d x 0,487	(d x 0,274) + 1 063	d x 0,327	10 CV	d x 0,668	(d x 0,391) + 1 383	d x 0,460	
5 CV	d x 0,536	(d x 0,300) + 1 180	d x 0,359	11 CV	d x 0,681	(d x 0,410) + 1 358	d x 0,478	
6 CV	d x 0,561	(d x 0,316) + 1 223	d x 0,377	12 CV	d x 0,717	(d x 0,426) + 1 458	d x 0,499	
7 CV	d x 0,587	(d x 0,332) + 1 278	d x 0,396	13 CV	d x 0,729	(d x 0,444) + 1 423	d x 0,515	
8 CV	d x 0,619	(d x 0,352) + 1 338	d x 0,419	13 CV et +				

d : distance parcourue

7 - TAUX D'INTÉRÊT DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible	Date de clôture d'un exercice de 12 mois	Taux d'intérêt maximum déductible
30 juin 2010	4,06%	31 octobre 2010	3,90%	28 février 2011	3,78%
31 juillet 2010	4,01%	30 novembre 2010	3,87%	31 mars 2011	3,76%
31 août 2010	3,96%	31 décembre 2010	3,82%	30 avril 2011	3,76%
30 septembre 2010	3,93%	31 janvier 2011	3,80%	31 mai 2011	3,77%

8 - TAUX D'INTÉRÊT LÉGAL

2006	2007	2008	2009	2010	2011
2,11%	2,95%	3,99%	3,79%	0,65%	0,38%

9 - INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION (France - Ensemble des ménages avec tabac)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
2011	121,79	122,36	123,36									
2010	119,69	120,36	120,94	121,26	121,39	121,38	121,04	121,32	121,23	121,39	121,53	122,08
2009	118,39	118,84	119,06	119,25	119,43	119,58	119,05	119,66	119,37	119,48	119,64	119,96

Base 100 en 1998.

10 - INDICES DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

	1 ^{er} trimestre		2 ^e trimestre		3 ^e trimestre		4 ^e trimestre	
	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)	Indices	Variation (sur 1 an)
2010	117,81	+0,09%	118,26	+0,57%	118,70	+1,10%	119,17	+1,45%
2009	117,70	+2,24%	117,59	+1,31%	117,41	+0,32%	117,47	-0,06%
2008	115,12	+1,81%	116,07	+2,38%	117,03	+2,95%	117,54	+2,83%
2007	113,07	+1,44%	113,37	+1,24%	113,68	+1,11%	114,30	+1,36%
2006	111,47	+1,67%	111,98	+1,73%	112,43	+1,68%	112,77	+1,59%
2005	109,64	+1,71%	110,08	+1,66%	110,57	+1,70%	111,01	+1,66%

11 - COURS DES PRINCIPALES DEVISES au 31 mars 2011

Euros contre devises					
Canada - Dollar Canadien	1,3785	Grande-Bretagne - Livre Sterling	0,8837	Norvège - Cour. Norvégienne	7,8330
Danemark - Cour. Danoise	7,4567	Hong-Kong - Dollar de HK	11,0559	Pologne - Zloty	4,0106
États-Unis - Dollar	1,4207	Japon - Yen	117,61	Suisse - Franc Suisse	1,3005

* A l'heure où nous mettons sous presse, le cours des devises au 30 avril 2011 n'est pas encore paru. Il sera consultable dès sa parution sur notre site Internet.

12 - INDICES DU COÛT DE LA CONSTRUCTION (Loyers commerciaux) - Base 100, 4^e trimestre 1953

1 ^{er} trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	2 ^e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2010	1508	+0,33%	+8,88%	+23,10%	+34,04%	2010	1517	+1,27%	+5,71%	+19,73%	+33,19%
2009	1503	+0,40%	+10,35%	+27,05%	+38,78%	2009	1498	-4,10%	+9,66%	+24,63%	+37,56%
2008	1497	+8,09%	+17,87%	+29,16%	+39,78%	2008	1562	+8,85%	+22,40%	+34,30%	+45,40%
3 ^e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans	4 ^e trimestre	Indices	sur 1 an	sur 3 ans	sur 6 ans	sur 9 ans
2010	1520	+1,20%	+5,34%	+19,50%	+32,75%	2010	1533	+1,73%	+4,00%	+20,80%	+34,47%
2009	1502	-5,77%	+8,76%	+24,85%	+37,42%	2009	1507	-1,05%	+7,18%	+24,13%	+33,72%
2008	1594	+10,46%	+24,73%	+36,24%	+47,59%	2008	1523	+3,32%	+14,33%	+29,94%	+43,00%