

NEWSLETTER N°14 – AVRIL 2017

SOMMAIRE

FISCAL

- **Impôt sur le revenu – Déductions, réductions et crédits d'impôts**

SOCIAL

- **Congés payés : sort des jours restants à prendre au 31/05**
- **Journée de solidarité**
- **Entretiens avec les salariés : entretien annuel et entretien professionnel**

JURIDIQUE

- **Infractions routières d'un salarié : modalités de révélation**
- **BTP : nouvelles obligations de publicité et d'affichage des prix**
- **BTP : carte d'identité professionnelle obligatoire**

FISCAL

Impôt sur le revenu : déductions, réductions et crédits d'impôts

Êtes-vous éligible à une déduction ou réduction d'impôt sur le revenu ?

Voici une liste des principales aides fiscales ; vous trouverez le détail de ces aides sur le site :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19785>

Aides fiscales liées à la famille

- Pension alimentaire versée à l'époux (se) ou ex-époux(se)
- Pension alimentaire versée à un enfant
- Pension alimentaire versée à un ascendant
- Frais de scolarisation des enfants
- Frais de garde de jeunes enfants hors du domicile
- Emploi d'un salarié à domicile

Aides fiscales liées aux dons, cotisations et souscriptions

- Dons aux organismes d'intérêt général
- Dons aux partis politiques
- Cotisations syndicales
- Cotisations retraite (PERP)
- Souscription au capital de SOFICA

Aides fiscales liées aux personnes dépendantes

- Frais d'accueil d'une personne âgée
- Frais en établissement pour personnes dépendantes
- Primes des contrats de "rente-survie" et d'"épargne handicap"

Aides fiscales liées au logement

- Dépenses liées à la qualité énergétique de l'habitation principale
- Intérêts d'emprunt pour acquisition de l'habitation principale
- Dépenses d'équipements en faveur de l'aide aux personnes
- Investissements locatifs (Duflot/Pinel)

SOCIAL

Congés payés : sort des jours restants au 31/05

En principe, les congés payés non pris ne peuvent être reportés.

Si votre salarié n'a pas pris tous ses congés payés au terme de la période de prise des congés payés au 31 mai, ceux-ci sont perdus. Il est donc important de faire le point avec vos salariés sur leur solde de congés.

Si vous avez l'obligation de donner des congés payés, votre salarié a celle de les prendre. Il ne peut donc prétendre ni au report des congés payés non pris, ni à leur paiement.

Ce principe s'applique même si les congés n'ont pas été pris du fait de l'absence de votre salarié, en raison d'une maladie par exemple.

Par exception, l'employeur peut donner son accord pour le report des congés payés. En l'absence d'accord, les congés

sont perdus et le salarié n'a pas droit à une indemnité, sauf s'il n'a pas pu les prendre du fait de l'employeur.

Journée de solidarité

La journée de solidarité correspond à une journée supplémentaire de travail non rémunérée par an pour le salarié.

Elle est d'une durée de 7 heures pour les salariés travaillant 35 heures, elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

L'employeur définit la journée de solidarité, un jour où le salarié ne vient pas habituellement travailler: un samedi, un jour férié (sauf 1^{er} Mai), un jour de RTT, un jour de congé, ou fractionner sur plusieurs jours.

Le salarié qui a déjà effectué sa journée de solidarité dans l'année civile auprès d'un

autre employeur peut en être dispensé en produisant un justificatif, ou venir travailler et bénéficier d'une majoration pour heures supplémentaires.

Le salarié absent lors de la journée de solidarité aura une retenue sur salaire.

Le Lundi de Pentecôte étant un jour férié, il peut être utilisé au titre de la journée de solidarité.

Enfin, l'employeur contribue au financement de cette journée par une cotisation de 0.30 % des salaires bruts, versée à l'Urssaf.

Entretiens avec les salariés : l'entretien « annuel » et l'entretien professionnel

L'entretien annuel :

Il est primordial de faire une différence entre l'entretien annuel et l'entretien professionnel.

L'entretien annuel (également appelé entretien d'évaluation) a pour but d'établir un bilan de performance du salarié.

Comme son nom l'indique, il a lieu tous les ans. La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés mais des dispositions conventionnelles peuvent l'imposer. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les dispositions prévues (type d'entretiens, périodicité et contenu), sous peine d'indemnisation des salariés.

Le salarié ne peut pas refuser d'être évalué par son employeur, dès lors que le dispositif d'évaluation mis en œuvre dans l'entreprise a été porté préalablement à sa connaissance.

Le salarié doit être informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées dans l'entreprise.

L'évaluation du salarié peut prendre la forme, par exemple :

- d'un entretien annuel,
- d'un système de notation des salariés,
- d'une répartition des salariés en différentes catégories.

✓ **Déroulement de l'entretien**

Durant l'entretien, les informations demandées au salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un

lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.

Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

A noter : le salarié n'est pas autorisé à être assisté par un représentant du personnel pendant l'entretien.

✓ **Compte-rendu**

L'employeur n'est pas obligé de remettre un compte-rendu écrit au salarié, sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient. Si un compte-rendu lui est remis, le salarié n'est pas obligé de le signer.

L'entretien professionnel :

Au cours de sa carrière, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur afin d'étudier **ses perspectives d'évolution professionnelle.**

Cet entretien a lieu au moins tous les 2 ans et à l'occasion de certaines absences ou congés ou au terme de certains mandats. Tous les 6 ans, l'entretien a un objectif spécifique.

La loi sur la formation professionnelle est applicable depuis 2014 ; les salariés présents dans l'entreprise en 2014 ont bénéficié d'un premier entretien professionnel en 2016 et bénéficieront de leur premier entretien renforcé en 2020.

✓ **Information à l'embauche**

Lorsqu'un salarié est embauché, l'employeur doit l'informer qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec lui ou son représentant.

✓ **Entretien à réaliser suite à certains congés et absences**

L'entretien professionnel est également « proposé » de façon systématique au salarié à l'issue de divers congés ou absences :

- un congé de maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,

- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical.

✓ **Objet de l'entretien**

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Depuis le 10 août 2016, l'employeur doit aussi informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Bien que ce ne soit pas directement prévu par le code du travail, il semble que l'entretien soit aussi l'occasion pour l'employeur d'informer le salarié sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Il s'agit d'une obligation formelle, l'employeur n'ayant pas l'obligation d'entrer dans les détails du dispositif.

Le CEP est une offre de services en information, en conseil et accompagnement personnalisés de projets professionnels, accessible à toute personne active. En pratique, le CEP est assuré par Pôle Emploi, les OPACIF (dont les FONGECIF), les missions locales (pour les jeunes), les organismes du réseau Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap), l'APEC, ainsi que par des opérateurs régionaux.

✓ **Entretien récapitulatif tous les 6 ans**

Tous les 6 ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique. Il s'agit alors de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas de faire un entretien « bilan » en plus de l'entretien professionnel bisannuel. Simplement, la 6^e année, l'entretien professionnel a un objectif renforcé.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences.

Il lui faut également vérifier si, au cours de ces 6 dernières années, le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;

-a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE ;
 -a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

✓ **Régime de l'entretien**

Temps passé à l'entretien : Bien que la loi n'en dise rien, le temps passé à l'entretien est, à notre sens, du temps de travail effectif décompté et rémunéré comme tel.

Formalisation de l'entretien : il doit être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié. Ce sont les seules précisions de la loi. L'administration n'a pas diffusé de document type. Les employeurs peuvent se rapprocher de leur OPCA afin de vérifier s'ils ont établi des modèles.

JURIDIQUE

Infraction routières commises par un salarié : obligation de révélation

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur doit dénoncer le salarié qui a commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise. Les pouvoirs publics ont précisé les infractions concernées et défini les modalités de communication à l'administration de l'identité du salarié.

(Cf. Newsletter n°12 de Novembre 2016).

Infractions concernées :

- le port d'une ceinture de sécurité homologuée ;
- l'usage du téléphone tenu en main ;
- l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- le respect des distances de sécurité entre les véhicules ;
- le franchissement et le chevauchement des lignes continues ;
- les signalisations imposant l'arrêt des véhicules (stop, feu tricolore) ;
- les vitesses maximales autorisées ;
- le dépassement ;
- l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt ;

- l'obligation du port d'un casque homologué sur les véhicules motorisés (motocyclette, tricycle, quadricycle ou d'un cyclomoteur) ;
- l'obligation d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile.

Communication de l'identité du salarié :

À compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur a 45 jours pour communiquer à l'autorité mentionnée sur l'avis l'identité de la personne qui conduisait le véhicule, son adresse et les références de son permis de conduire.

L'employeur peut adresser les informations requises :

-par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en utilisant le formulaire joint à l'avis de contravention ;
 -de façon dématérialisée, sur le site internet de l'Agence nationale du traitement automatisé des infractions (www.antai.fr), en utilisant le formulaire en ligne.

Rappel : Si vous ne remplissez pas cette obligation, vous risquez une amende de 750 euros (amende de 4^e classe).

BTP : nouvelles obligations de publicité et d'affichage des prix

Publicité précontractuelle des prix des prestations de services

À partir du 1^{er} avril 2017, le professionnel du dépannage, de la réparation et de l'entretien qui fournit des prestations de services dans les secteurs du bâtiment et de l'équipement de la maison au domicile des particuliers devra communiquer à son client (consommateur), avant la conclusion du contrat de prestations de service les informations suivantes :

- le ou les taux horaires de main-d'œuvre toutes taxes comprises (TTC) ;
- les modalités de décompte du temps estimé ;
- les prix TTC des différentes prestations forfaitaires proposées, notamment les prix au mètre linéaire ou au mètre carré ;
- les frais de déplacement ;
- le caractère payant ou gratuit du devis et, le cas échéant, le coût d'établissement du devis ;
- et toute autre condition de rémunération.

Seront soumises à ces nouvelles obligations de publicité des prix :

- les prestations de dépannage, de réparation et d'entretien dans les secteurs du bâtiment et de l'équipement de la maison, à savoir la maçonnerie, la fumisterie et génie climatique, y compris les énergies renouvelables, le ramonage, l'isolation, la menuiserie, y compris entretien des portes de garage, porte de garage automatiques et portails électriques, la serrurerie, y compris remplacement de ferme porte, la couverture et toiture, y compris application d'hydrofuge et démoussage, l'étanchéité, y compris réparation des joints de terrasse, entretien des terrasses et recherche et réparation, la plomberie

et sanitaires, la plâtrerie, la peinture, la vitrerie, la miroiterie, le revêtement de murs et de sols en tous matériaux, l'électricité, l'évacuation des eaux pluviales, le curage des eaux usées et nettoyage et débouchage des canalisations, l'entretien et réparation des systèmes d'alarme et de télésurveillance, l'entretien et réparation des plates-formes élévatrices privatives, les prestations de dératisation et désinsectisation, l'entretien et désinfection des vide-ordures et l'entretien des extincteurs ;

- les opérations de remplacement ou d'adjonction de pièces, d'éléments ou d'appareils, consécutives à la mise en œuvre des prestations ci-dessus ;
- les prestations couvertes par des paiements forfaitaires effectués lors de la conclusion ou du renouvellement de contrats incluant, à titre accessoire, la mise en service ou le raccordement du bien, de contrats d'entretien, de contrats de garantie ou de services après-vente.

En seront exclues les prestations couvertes par des paiements forfaitaires effectués lors de la conclusion du contrat ou de son renouvellement et les prestations de raccordement à un réseau public effectuées par un concessionnaire de service public ou sous sa responsabilité et qui font l'objet d'une tarification publique.

Obligations d'affichage dans les locaux professionnels et sur Internet:

Lorsque le professionnel reçoit la clientèle dans ses locaux, ces informations précontractuelles devront faire l'objet **d'un affichage visible à l'intérieur de ces locaux de l'endroit où se tient la clientèle.**

Lorsque ce local dispose d'un accès indépendant à partir de la voie publique, ou d'une vitrine, ces mêmes informations

devront être affichées de façon visible et lisible de l'extérieur.

Elles devront également être aisément accessibles sur tout espace de communication en ligne dédié au professionnel, par exemple **le site Internet du professionnel**.

Ces informations devront également être communiquées préalablement à la conclusion des contrats conclus **hors établissement commercial ou à distance**.

De nouvelles mentions obligatoires sur le devis détaillé remis au client

Avant l'exécution de toute prestation de dépannage, de réparation et d'entretien, **conclue au sein de l'établissement commercial**, le professionnel devra remettre au client un devis détaillé, qui comportera, en plus des mentions relevant

de l'information générale précontractuelle les mentions suivantes :

- la date de rédaction ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- le nom du client ;
- le lieu d'exécution de l'opération ;
- la nature exacte des réparations à effectuer ;
- le décompte détaillé, en quantité et en prix, de chaque prestation et produit nécessaire à l'opération prévue : dénomination, prix unitaire et désignation de l'unité à laquelle il s'applique (notamment l'heure de main-d'œuvre, le mètre linéaire ou le mètre carré) et la quantité prévue ;
- les frais de déplacement ;
- la somme globale à payer HT et TTC, en précisant le taux de TVA ;
- la durée de validité de l'offre ;
- l'indication du caractère payant ou gratuit du devis.

Carte d'identité professionnelle du BTP

Dispositif au complet. Sous peine d'amende, tout employeur dont les salariés accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire des travaux du BTP doit demander la délivrance d'une carte d'identité professionnelle BTP pour les salariés concernés.

Les opérations de délivrance de la carte BTP sont gérées par l'association « Congés intempéries BTP-Union des caisses de France ». La carte doit être demandée via un site Internet (<http://www.cartebtp.fr>), la procédure étant adaptée pour les salariés détachés par des employeurs

établis hors de France. L'employeur doit s'acquitter d'une contribution de 10,80 € par carte.

L'arrêté nécessaire à son entrée en vigueur vient de paraître.

Calendrier. Pour les salariés et intérimaires d'entreprises établies en France, le déploiement est étalé sur plusieurs échéances (22/03/2017, 1/05/2017, 1/06/2017, 1/07/2017 ou 1/08/2017 selon les régions). Les employeurs disposent d'un délai de 2 mois pour effectuer les demandes de cartes des salariés et intérimaires déjà dans le champ d'application de la carte BTP au moment du démarrage de la zone. Pour les salariés et

intérimaires entrant dans le champ de la carte BTP après le démarrage de la zone (nouveaux embauchés, salariés nouvellement affectés à des tâches du BTP), les employeurs doivent immédiatement procéder aux demandes de cartes.

Pour les salariés et intérimaires d'entreprises établies hors de France, le dispositif s'applique à compter du 22 mars 2017.

Votre prochaine newsletter : à paraître en Mai 2017