

CHAPITRE

1

INTERPROFESSIONNEL - ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE

FONDAMENTAUX

Ce document présente certains fondamentaux des principaux sujets traités en commission.
Il a vocation à s'enrichir lors de nos travaux.
L'historique du « Fédérations » n'y est pas repris en intégralité, mais reste disponible.

1		STATUT DU CONJOINT – COTISATIONS DU CONJOINT COLLABORATEUR	
2		SECURITE SOCIALE DES INDEPENDANTS	
3		CHEF D'ENTREPRISE	
4		FORMATION : dispositifs - apprentissage	
5		GESTION DU PERSONNEL	
6		GESTION FISCALITE	
7		MARCHES PUBLICS	
8		SOUS TRAITANCE	
9		ACCESSIBILITE	
10		TYPES D'ENTREPRISES	
11		PLACE DE L'ARTISANAT	
12		INTER-METIERS : ECO-ORGANISMES - RVDI	

1 – STATUT DU CONJOINT

Le statut de conjoint-collaborateur a vu le jour en 1981, grâce à des groupes de travail des commissions, de nombreuses mesures ont amélioré ce statut.

Par la loi Pacte, Le chef d'entreprise a l'obligation depuis octobre 2019 de déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint ou de son partenaire pacsé dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier auprès du CFE de la CMA ou CCI.

Le décret prévoit que l'exercice ou non par le conjoint du chef d'entreprise d'une activité professionnelle régulière dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier à ce titre constituent des éléments indispensables dans tout dossier de déclaration d'entreprise auprès du centre de formalités des entreprises, de même que le statut choisi par le conjoint en cas de déclaration modificative portant mention que ce dernier exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise.

A défaut de déclaration d'activité professionnelle ou du statut choisi, le chef d'entreprise sera réputé avoir déclaré que ce statut est celui de conjoint salarié.

De plus, le conjoint ou le partenaire pacsé du « chef d'entreprise » qui travaille dans la SARL peut opter pour le statut de conjoint collaborateur mais ce statut n'est autorisé qu'au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL dont l'effectif n'excède pas 20 salariés.

La loi Pacte prévoit de ne plus soumettre le statut de conjoint collaborateur à cette condition d'effectif de l'entreprise, et le décret rend cette mesure effective à compter du 1er janvier 2020.

Afin d'acter son caractère transitoire, le **statut de conjoint collaborateur** est, depuis le 1er janvier 2022, **limité à 5 ans** sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

L'objectif de la mesure est d'engager le conjoint à se tourner vers des statuts plus protecteurs tels que les statuts de conjoint salarié ou associé, générateurs de droits sociaux plus importants et ainsi limiter l'éventuelle situation de dépendance économique du conjoint à l'égard du chef d'entreprise.

Au bout de 5 ans, si pas de déclaration de changement de statut, passage automatique en statut de conjoint salarié.

Les **concubins** du chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale peuvent désormais accéder au statut s'ils le souhaitent et bénéficier des avantages relatifs tels que l'accès à une protection sociale et à des droits à la retraite.

COTISATIONS DU CONJOINT COLLABORATEUR

En tant que collaborateur, le conjoint d'un artisan ou commerçant verse des cotisations en matière de retraite et d'invalidité-décès et bénéficie en contrepartie de droits propres. Il s'acquitte aussi d'une cotisation indemnités journalières et peut être indemnisé en cas d'arrêt de travail.

Le conjoint collaborateur est **affilié personnellement** et **verse des cotisations sociales**, en contrepartie de **droits propres**. Ces cotisations sociales sont **déductibles du revenu imposable** du foyer fiscal comme celles du chef d'entreprise (sauf régime fiscal de la micro-entreprise).

Le conjoint collaborateur peut dans certaines conditions racheter des trimestres de retraite.

Les 5 formules de cotisations au titre de la retraite de l'invalidité-décès à choisir en fonction de la situation

Cotisations sans partage de revenus

1. Forfaitaire

- assiette de cotisation du chef d'entreprise : 100 % de son revenu
- assiette de cotisation du conjoint : **un tiers du PASS**

2. Sur la base d'un tiers du revenu du chef d'entreprise

- assiette de cotisation du chef d'entreprise : 100 % de son revenu
- assiette de cotisation du conjoint : **un tiers du revenu du chef d'entreprise**

3. Sur la base de la moitié du revenu du chef d'entreprise

- assiette de cotisation du chef d'entreprise : 100 % de son revenu
- assiette de cotisation du conjoint : **la moitié du revenu du chef d'entreprise**

Cotisations avec partage du revenu

Ces 2 options peuvent **éviter d'augmenter les cotisations sociales** de l'entreprise. En revanche, elles peuvent entraîner une **diminution des droits du chef d'entreprise** qui sont calculés sur la base du revenu partagé cotisé*.

4. Sur la base d'un tiers du revenu du chef d'entreprise

- assiette de cotisation du chef d'entreprise : 2/3 de son revenu
- assiette de cotisation du conjoint : **1/3 du revenu du chef d'entreprise**

5. Sur la base de la moitié du revenu du chef d'entreprise

- assiette de cotisation du chef d'entreprise : 50 % de son revenu
- assiette de cotisation du conjoint : **50 % du revenu du chef d'entreprise**

► Suite sur le site ►

2 – SSI : SECURITE SOCIALE DES INDEPENDANTS

A compter de janvier 2020, la Sécurité sociale pour les indépendants a été intégrée au sein du régime général de la Sécurité sociale.

COTISATIONS - INDEMNITES

Congés maternité des indépendantes et conjointes collaboratrices

les indépendantes comme les salariées bénéficient d'une durée minimale de congé maternité de 8 semaines

En justifiant de 10 mois d'affiliation à la date prévue de l'accouchement, sous réserve de cesser toute activité professionnelle pendant la période de perception et au moins pendant 8 semaines dont 6 après l'accouchement, les travailleuses indépendantes ou conjointes collaboratrices peuvent percevoir :

- une allocation forfaitaire de repos maternel ;
- des indemnités journalières.

La prescription d'arrêt de travail doit obligatoirement être envoyée dans les 48 heures, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail prescrit

CONGES PATERNITE

Les travailleurs indépendants, gérants non-salariés, professions libérales, commerçants ou artisans peuvent prendre un congé paternité, dans les 4 mois suivant la naissance de leur enfant ou de celui de leur conjointe, sous réserve de cesser toute activité professionnelle.

Depuis 1^{er} juillet 2021, **la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours.**

PENSIONS DE REVERSION

Lors du décès de son conjoint artisan, commerçant ou industriel le veuf ou la veuve peut faire valoir un certain nombre de droits. La première étape est d'informer du décès de l'assuré.

La pension de réversion du régime de base correspond à 54 % des droits que percevait le conjoint décédé ou qu'il aurait pu percevoir.

La pension de réversion du régime complémentaire correspond à 60 % des droits que percevait le conjoint décédé ou qu'il aurait pu percevoir.

CAPITAL DECES :

Le capital décès garantit aux ayants droit d'un assuré décédé le versement d'une indemnité sous certaines conditions. Il faut en faire la demande en respectant les délais.

RETRAITE

Pour choisir l'âge de départ en retraite, il est important de faire la différence entre les différentes notions d'âge définies par la législation :

- **L'âge légal de départ à la retraite** : c'est l'âge à partir duquel vous pouvez partir en retraite à taux plein à condition de remplir la condition de durée d'assurance.
- **L'âge du taux plein** : c'est l'âge à partir duquel vous pouvez liquider votre retraite à taux plein quelle que soit votre durée d'assurance. Cet âge varie entre 65 et 67 ans selon votre date de naissance

Si vous remplissez ces deux conditions d'âge et de durée de cotisation, vous pouvez percevoir à la fois votre retraite de base à taux plein et votre retraite complémentaire sans minoration.

Retraite anticipée pour carrière longue

Le dispositif s'adresse aux personnes ayant commencé à travailler jeune (avant 20 ans) et permet de bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

L'assuré peut bénéficier de la retraite complémentaire du régime des salariés et des agriculteurs

Retraite anticipée pour handicap

Les travailleurs handicapés peuvent prétendre à un départ en retraite anticipée à partir de 55 ans.

Retraite pour les femmes :

Tous les trimestres de congé maternité sont désormais pris en compte pour la retraite, la mesure vise à réduire les difficultés de nombreuses mères à obtenir une retraite à taux plein à la fin de leur carrière

Les congés pour adoption donnant droit à des indemnités journalières sont également pris en compte pour la retraite.

Cumul emploi-retraite et retraite progressive

Le cumul emploi-retraite vous permet, sous conditions, de travailler en cumulant revenus professionnels et pensions de retraite (de base et complémentaire). Selon votre situation, le cumul de vos revenus et de vos retraites est soit intégral, soit partiel. Sauf exceptions, toute activité professionnelle cumulée à vos retraites ne vous permet pas d'acquies de nouveaux droits pour la retraite.

Il existe deux dispositifs pour soit bénéficier d'une partie de la retraite en poursuivant une activité à temps partiel, soit cumuler pension de retraite et activité.

Cumul emploi-retraite

Retraite progressive

Les artisans et les commerçants peuvent demander à bénéficier d'une partie de leur retraite tout en exerçant une activité à temps réduit.

Rachat de trimestres

Avantages du rachat de trimestres de retraite

Dans le cas où votre carrière comporte des périodes pour lesquelles vous n'avez pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité sociale vous pouvez racheter des trimestres pour compléter votre carrière.

Aide au départ : ADR (Accompagnement au départ en retraite)

Lors de la cessation d'activité d'un travailleur indépendant en difficulté financière, un dispositif d'accompagnement au départ à la retraite (ADR) des chefs d'entreprises (dirigeants, travailleurs indépendants) permet de verser une aide financière sous conditions.

3 – CHEFS D'ENTREPRISE

STATUT ARTISAN

L'artisan est un entrepreneur qui est immatriculé au registre des métiers

L'artisanat est caractérisé par la petite dimension de ses entreprises et par leur appartenance à des secteurs d'activité très précis :

- Sont artisanales les entreprises qui exercent une activité de production, de transformation, de réparations ou de prestations de services.
- Sont artisanales les entreprises ne dépassant pas l'effectif de 10 salariés (dépassement de ce seuil admis pour les entreprises dont le dirigeant est titulaire de la qualification artisanale).

Quel que soit leur statut juridique, les entreprises répondant à ces critères doivent être immatriculées au Répertoire des Métiers.

La qualification artisanale

Qualité d'Artisan : 6 ans d'inscription au RM

Titre Maître Artisan : 10 ans d'inscription au RM

CARTE ARTISAN

Les chambres de métiers et de l'artisanat mettent à disposition de tous les chefs d'entreprise artisanale et conjoints collaborateurs inscrits au répertoire des métiers, une carte professionnelle, carte d'identité de votre entreprise.

Cette carte est désormais dématérialisée, pour être toujours plus à portée de main !

Elle peut être téléchargée gratuitement sur votre smartphone depuis la plateforme www.cmacarte.pro.

L'extrait d'immatriculation (extrait D1) au Répertoire des Métiers est la preuve de l'inscription d'une entreprise individuelle ou d'une société au Répertoire des Métiers. Il peut être téléchargé en ligne

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les personnes qualifiées en tout ou partie dans un autre Etat européen dans un métier ou une activité artisanale conditionnée en France à une qualification professionnelle peuvent exercer, sous conditions, ce métier ou la partie d'activité correspondant à leur qualification (ou les tâches qui relèvent d'un métier connexe). Il en est de même pour les personnes qui en contrôlent l'exercice par des personnes non qualifiées.

Pour exercer en France, elles doivent faire une déclaration à la chambre de métiers et de l'artisanat qui peut décider d'autoriser la prestation de services si elles justifient d'une expérience professionnelle de 3 années effectives en Europe ou si leurs qualifications sont estimées suffisantes. A défaut une épreuve d'aptitude peut être imposée.

Une demande d'attestation ou de reconnaissance des qualifications professionnelles (ou de compétences) peut être nécessaire.

L'APCMA d'une mission de tenue de statistiques sur les demandes de reconnaissance de qualification

Répertoire des métiers : informations consultables par voie électronique

PATRIMOINE

Depuis la loi MACRON, la résidence principale d'un entrepreneur individuel est insaisissable et ne peut pas faire l'objet d'une saisie immobilière pour des dettes professionnelles.

Par ailleurs, un entrepreneur individuel sous statut d'EIRL bénéficie de patrimoines professionnel et personnel séparés. L'insaisissabilité n'est toutefois pas opposable à l'administration fiscale en cas de fraude ou de manquements graves aux obligations fiscales, sociales ou comptables.

Si la créance n'est pas d'ordre professionnel, le bien reste saisissable.

Cette insaisissabilité de droit bénéficie à toutes les personnes physiques immatriculées au [RCS](#), au répertoire des métiers ou au registre de la batellerie artisanale ainsi qu'aux personnes exerçant une activité professionnelle agricole ou indépendante : commerçant, artisan, micro-entrepreneur, professionnel libéral, exploitant agricole...

Si l'immeuble où se trouve l'habitation principale a un usage mixte (c'est le cas du professionnel qui exerce son activité à domicile), la partie non utilisée pour un usage professionnel, affectée à l'habitation, est également insaisissable, sans déclaration préalable et sans qu'un état descriptif de division soit nécessaire.

Attention : ces conditions s'appliquent aux créances professionnelles nées à partir du 7 août 2015.

L'entrepreneur individuel peut également protéger ses autres biens fonciers, bâtis ou non bâtis, faisant partie de son patrimoine personnel, sans constituer sa résidence principale, des saisies pour des dettes professionnelles, à condition que :

- le bien foncier ne soit pas affecté à un usage professionnel,
- l'entrepreneur ait effectué au préalable une déclaration d'insaisissabilité.

La déclaration d'insaisissabilité est établie par un notaire, publiée au service de publicité foncière et mentionnée dans un registre de publicité légale à caractère professionnel (RCS, répertoire des métiers, etc.) ou dans un journal d'annonces légales pour les personnes non tenues de s'immatriculer (comme les agriculteurs).

Rétablissement professionnel (en cas de cessation de paiement)

La procédure de rétablissement professionnel sans liquidation est une procédure simplifiée ayant pour but l'apurement du passif du débiteur. Elle est destinée aux entrepreneurs individuels, personnes physiques, qui n'ont pas de salarié et dont l'actif est inférieur à un certain seuil.

Le rétablissement professionnel est applicable à toute personne physique exerçant une activité commerciale, artisanale, agricole, ou une activité professionnelle indépendante, y compris une profession libérale.

Les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) ne peuvent pas en bénéficier.

Seul le débiteur peut demander à bénéficier du rétablissement professionnel.

Attention : les sociétés et les personnes morales sont exclues du dispositif.

STATUT POUR LES ENTREPRENEURS INDIVIDUELS et SUPPRESSION DES EIRL

Depuis mai 2022, un nouveau statut permet que le patrimoine personnel de l'entrepreneur individuel devienne par défaut insaisissable par les créanciers professionnels.

Seuls les éléments nécessaires à l'activité professionnelle de l'entrepreneur pourront à l'avenir être saisis en cas de défaillance professionnelle.

La séparation des patrimoines s'effectuera automatiquement, sans démarche administrative ou information des créanciers.

Les EIRL existantes continuent cependant d'exercer leurs activités dans les mêmes conditions.

TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Exonération de la plus-value professionnelle

Un chef d'entreprise contraint, pour raison de santé, de céder son entreprise et de cesser toute activité sans avoir atteint l'âge requis pour faire valoir ses droits à la retraite peut être exonéré d'impôt en raison de la plus-value professionnelle réalisée lors de la cession, sous réserve de respecter les conditions légales

Le dispositif d'exonération est applicable aux plus-values réalisées à l'occasion de la cession à titre onéreux ou de la transmission à titre gratuit par une personne physique (successions ou donations) des actifs suivants :

- entreprise individuelle ;
- intégralité des droits ou parts détenus par un associé d'une société de personnes soumise à l'impôt sur le revenu dans laquelle l'associé exerce son activité professionnelle ;
- branche complète d'activité ;
- activité faisant l'objet d'un contrat de location-gérant

La déclaration au CFE : L'acheteur du fonds de commerce doit s'adresser au Centre de Formalités des Entreprises (CFE), dont il dépend, pour son immatriculation et déclarations légales et administratives, notamment au Registre des Commerces et des Sociétés (RCS), au répertoire national des entreprises (SIRENE - Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements), aux services fiscaux, au SSI

Obligations et démarches : L'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) propose aux cédants et repreneurs d'entreprise un tableau de synthèse des obligations et démarches à effectuer dans les domaines de la qualité, la sécurité et l'environnement (QSE), afin de leur donner les premiers éléments permettant de réaliser le diagnostic QSE de leur entreprise.

L'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) consiste en une exonération partielle de charges sociales, dite *exonération de début d'activité*, et un accompagnement pendant les premières années d'activité. Elle permet aussi à certains bénéficiaires de prétendre à d'autres formes d'aides. Ces conditions d'attribution varient en fonction de la date de la demande, depuis le 1^{er} janvier 2019 (Acre) ou avant le 1^{er} janvier 2019 (Accre).

PRIME D'ACTIVITE

Sous un certain seuil de chiffres d'affaires, les travailleurs indépendants ou freelance sont éligibles à la prime d'activité, dont le montant sera calculé sur les derniers bénéfices déclarés.

Les travailleurs indépendants ou freelances peuvent bénéficier de la prime d'activité, à condition que leur chiffre d'affaires soit inférieur à certains plafonds qui dépendent de leur activité. Attention, les plafonds sur 12 mois et trimestriel sont cumulables.

La prime est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle de la situation et des ressources (DTR). Elle prend en compte les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou non commerciaux (BNC), déclarés pour la dernière année fiscale. A défaut, c'est le chiffre d'affaires du dernier trimestre qui servira au calcul.

ASSURANCE CHOMAGE POUR LES INDEPENDANTS

Depuis le 1^{er} novembre 2019, Les travailleurs indépendants (y compris micro-entrepreneurs) qui cessent leur activité peuvent bénéficier de l'assurance chômage dans le respect des 5 conditions suivantes :

- L'activité non salariée a dû être exercée, sans interruption pendant au moins 2 ans, dans une seule et même entreprise
- L'activité doit avoir cessé à cause d'une liquidation judiciaire ou d'un redressement judiciaire
- Le travailleur indépendant doit rechercher activement un emploi, c'est-à-dire être inscrit à Pôle emploi et fournir les efforts nécessaires pour en trouver un
- Le revenu doit être d'au moins 10 000 € par an sur les 2 années qui ont précédé la cessation
- Le travailleur indépendant doit disposer de ressources personnelles inférieures au montant du RSA, mensuel, en vigueur, pour une personne seule. Il s'agit de la somme des autres éventuels revenus et allocations.

FORMATION DES ARTISANS

Depuis le 1^{er} janvier 2020 **les artisans assimilés salariés ne dépendent plus du FAFCEA mais relèvent de l'OPCO**. Cette catégorie d'artisan ne peut plus obtenir de financement du FAFCEA.

Pour toute demande de formation, les documents à fournir sont :

- Copie de **l'extrait d'immatriculation au Répertoire des Métiers (D1 délivré par la Chambre de Métiers)** justifiant du statut du Chef d'entreprise exerçant une activité artisanale
- **L'attestation URSSAF** de versement de la **Contribution à la Formation Professionnelle**

CREDIT D'IMPOT

Chaque formation peut faire l'objet d'une réduction d'impôt sur le revenu. Pour ce faire il suffit de demander à l'organisme de formation une facture

CPE

Pour bénéficier d'une alimentation de son compte, le travailleur indépendant doit être à jour du paiement de la contribution à la formation professionnelle (CFP).

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNEL (CEP)

Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, création...)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

FORMATION CMA

Les CMA régionales dispensent des formations, avec un catalogue de niveaux bac à bac + 5 :

- ADEA - Assistant de dirigeant d'entreprise artisanale,
- TEPE - Titre Entrepreneur de la Petite Entreprise,
- BM - Brevet de Maîtrise,
- Licence Professionnelle métiers de l'entrepreneuriat,
- Master Management stratégique – Direction TPE PME ETI

Ces formations peuvent être prises en charge par le FAFCEA, sous conditions, pour les dirigeants non salariés des entreprises artisanales, leurs conjoints collaborateurs, conjoints associés et auxiliaires familiaux.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'employeur, quel que soit le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société), doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi, en payant une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés

STAGE PREPARATION A L'INSTALLATION

Ce stage permet aux futurs dirigeants, par des cours et des travaux pratiques, de connaître les conditions de leur installation, les problèmes de financement, les techniques de prévision et de contrôle de leur exploitation, les possibilités de formation continue. Ce stage peut aussi bénéficier à l'époux, au partenaire de pacs et aux auxiliaires familiaux.

IL est facultatif et il est possible de le financer par le CPF
Une liste des organismes de formation habilités peut être obtenue auprès de la CMA, dont dépend l'artisan.

DECLARATION SOCIALE ET FISCALE DE REVENUS UNIFIEE pour les travailleurs independants

A compter de 2021, pour la déclaration des revenus de l'année 2020, les indépendants bénéficieront d'une simplification de leurs démarches déclaratives : désormais, une seule déclaration devra être réalisée sur le portail des impôts pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales personnelles et de leur impôt sur le revenu.

Afin de simplifier les formalités déclaratives des travailleurs indépendants, la Déclaration Sociale des Indépendants, qui était réalisée sur le site net-entreprises.fr, est supprimée. Les revenus servant de base au calcul des cotisations et contributions sociales personnelles seront à renseigner directement sur la déclaration fiscale des revenus (déclaration 2042). Cette déclaration unique permettra le calcul des cotisations et contributions sociales personnelles, en plus de celui de l'impôt sur le revenu.

Sont concernés les travailleurs indépendants exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale et affiliés au régime général des travailleurs indépendants.

A NOTER : les auto-entrepreneurs ne sont pas concernés par la déclaration sociale et fiscale unifiée. Ils conservent pour le calcul de leurs contributions et cotisations sociales, la déclaration obligatoire de leur chiffre d'affaires à l'URSSAF.

4 – FORMATION

APPRENTISSAGE

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. L'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus

Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).

La loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » (loi « Travail ») a prévu une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans. Les apprentis bénéficient d'un congé spécifique de 5 jours afin de préparer leurs examens, rémunéré par l'employeur (c. travail. art. L. 6222-35).

En août 2015, la loi Macron a mis en place ce même congé non rémunéré pour la préparation des examens des étudiants de l'enseignement supérieur. Il doit être pris dans le mois précédant les examens.

Dépôt du contrat d'apprentissage – nouvelles modalités

Un décret publié au JO du 29 décembre 2019, fixe les modalités de transmission et de dépôt du contrat d'apprentissage à compter du 1er janvier 2020 dans les secteurs privé et public.

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet (dématérialisation possible) ce contrat à l'OPCO dont il relève. Il doit y joindre :

- la convention de formation,
- le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage. Le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

A réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière.

C'est ensuite l'OPCO qui dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'OPCO, qui informe les services du ministre chargé

Le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

La contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. L'Urssaf collecte la taxe unique.

Les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la [réduction générale des cotisations](#) L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage est maintenu tout en étant limitée à 79 % du Smic.

Aide pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

Le montant maximum de l'aide est de **3000 €** pour le recrutement d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage pour une durée de 6 mois au minimum et 24 heures par semaine. Cette aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire.

Travaux dangereux dérogation applicable aux apprentis mineurs dans le privé

L'autorisation de dérogation accordée par l'inspecteur du travail a été remplacée par une simple déclaration de dérogation qui est valable trois ans.

Droit à la retraite des apprentis

L'apprenti peut valider autant de trimestres que de trimestres d'apprentissage pour les périodes accomplies à partir du 01/01/2014.

Le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) prend en charge le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse pour permettre de valider un nombre de trimestre correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit être âgé d'au moins 16 ans et 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Sous certaines conditions, la limite d'âge peut être avancée à 15 ans, ou reculée jusqu'à 30 ans, voire supprimée.

L'article 23 de la loi du 29 mars 2018 publiée au journal officiel du 30 mars 2018 permet désormais à un apprenti français d'exercer une année dans un pays de l'Union européenne dans le cadre du programme Erasmus.

PLAN JEUNES

En juillet 2020, un **PLAN JEUNES « 1 jeune, 1 solution »** a été présenté pour accompagner les jeunes de 16-25 ans au sortir de la crise de la COVID-19, avec notamment une aide au recrutement de 4000 € pour tout jeune recruté entre août 2020 et janvier 2021.

La commission regrette que les mesures d'aide au recrutement ne soient pas pérennes.

Le Contrat d'Engagement Jeune

s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. En vigueur à compter du 1er mars 2022, le Contrat d'Engagement Jeune propose à ces jeunes un accompagnement individuel et intensif profondément renouvelé, dans un cadre exigeant, avec un objectif d'entrée plus rapide et durable dans l'emploi. Il remplace la Garantie jeunes. Le Contrat d'Engagement Jeune est mis en œuvre par Pôle emploi et les missions locales.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/>

L'U2P et la CNAMS demandent aux entreprises d'ouvrir leurs portes aux jeunes pour une découverte de leurs métiers

STAGIAIRES DANS L'ENTREPRISE

Pour éviter les abus, les employeurs du secteur privé, public ou associatif sont soumis à une réglementation stricte concernant l'accueil de stagiaires en milieu professionnel : conditions de recours, durée maximale, rémunération obligatoire, signature d'une convention, nombre maximal de stages en cours, délai entre deux stages...

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles de l'établissement d'accueil (horaires et durée légale du travail).

Des abus davantage sanctionnés. Il est interdit de recourir à un stagiaire pour pourvoir une tâche de travaux réguliers ou un poste à temps plein

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, Un salarié, sous certaines conditions, peut mobiliser son CPF pour financer un projet de transition professionnelle, pour changer de métier ou de profession.

Reconversion après accident du travail ou maladie professionnelle

L'ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 (art 3) reconnaissant un droit à reconversion aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles en risque de désinsertion professionnelle.

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes. :

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif :

À noter : lorsque l'étudiant ou le retraité occupe un emploi, celui-ci peut recourir au conseil.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification, c'est-à-dire un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui a au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée peut prétendre à la VAE.

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

CERTIFICATION QUALITE « QUALIOPI »

Cette certification est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés. Elle concerne donc tous les prestataires, y compris les formateurs indépendants dispensant des actions de formation, des bilans de compétences, etc.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a assoupli certaines conditions de mise en œuvre de cette certification qualité, et a mis en place **une période transitoire pour sécuriser certains prestataires engagés dans la démarche Qualiopi**

FEDELEC s'est appuyée sur l'un de ses partenaires, le CIAMS pour l'ensemble des démarches de certification QUALIOPI. Les documents adressés aux entreprises pour les formations sont à l'entête du CIAMS Section Métiers.

5 – GESTION DU PERSONNEL

GENERALITES

CODE DU TRAVAIL NUMERIQUE

Le code du travail numérique est un nouveau service gratuit du ministère du travail qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail.

Institué par les ordonnances de 2017, il s'adresse en priorité aux employeurs et salariés des TPE et PME.

Tout contrat de travail est régi par le Code du Travail, toujours évolutif, du recrutement à la fin de contrat.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les Conventions collectives viennent compléter le Code du travail. Dans nos activités, nous retiendrons principalement :

- « pour les Electroniciens » : Convention « Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. »
- « pour les Electriciens » : Convention « Bâtiment » jusqu'à 10 salariés ou plus de 10 ; Ouvriers, ETAM et Cadres.

Nous rappelons que les conventions collectives doivent être à la disposition des salariés.

Pour le bâtiment, les grilles de salaires varient suivant les régions.

La Dila étant engagée dans une démarche de dématérialisation, les nouvelles éditions sont désormais proposées sous format PDF accessible.

Vous pouvez consulter gratuitement votre convention collective, mise à jour, sur le site Légifrance, rubrique « Droit national en vigueur » « Accords collectifs » « Accords de branche et conventions collectives » où tous les textes s'y rapportant sont mis à jour.

REGLEMENT INTERIEUR

Le **règlement intérieur** est un document rédigé par l'employeur qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline.

Depuis la loi PACTE, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, au lieu de 20 salariés

Il est obligatoire à partir de 50 salariés.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

L'employeur doit respecter le droit à l'information des salariés. Il doit afficher ces informations dans des lieux qui sont facilement accessibles.

Le non-respect de cette obligation est passible d'une amende

L'information sur la définition du harcèlement sexuel doit être affichée.

CSE, comité social et économique

Il remplace les anciens représentants élus du personnel qui existaient (DP, CE et CHSCT).

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent disposer d'un CSE

DIFFERENTES AIDES : à l'embauche

Pour lutter contre le chômage, il existe de nombreux dispositifs d'aides à l'embauche réactualisées chaque année

Ci- après les principaux dispositifs existants :

- Les aides pour l'embauche d'un demandeur d'emploi
- La réduction générale des cotisations patronales
- Les aides pour l'embauche d'un travailleur handicapé
- Les aides pour l'embauche en alternance
- Les aides pour l'embauche dans les zones en difficulté
- La base de données sur les aides aux entreprises

BULLETIN DE SALAIRE

Depuis le 1er janvier 2018, tous les employeurs doivent utiliser un nouveau modèle de bulletin de paie « clarifié ».

Les principaux changements portent sur la présentation des charges sociales. Les cotisations et contributions sociales sont regroupées.

En cas de contrôle, compte tenu du fait que certaines cotisations ne sont pas détaillées, l'employeur devra produire un état précis des rubriques.

Quant aux salariés, s'ils prouvent un préjudice, ils peuvent demander des dommages-intérêts.

Le 1^{er} janvier 2019 : Régime unifié AGIRC-ARRCO, l'employeur n'aura plus qu'une seule caisse de retraite complémentaire comme interlocuteur.

La mise en œuvre du prélèvement à la source est simplifiée grâce à la Déclaration sociale nominative (DSN).

L'administration fiscale calculera le taux de prélèvement (en tenant compte des options retenues dans certains cas par le contribuable) et restera responsable de la collecte de l'impôt sur le revenu.

Dématérialisation des bulletins de salaire et disponibilité

L'employeur n'a plus à demander l'accord du salarié pour recourir au bulletin de paie dématérialisé. Toutefois, si le salarié s'y oppose, l'employeur ne pourra pas lui remettre un bulletin de paie électronique

Service de mise à disposition des bulletins de paie électroniques

La remise du bulletin de paie électronique doit obligatoirement se faire dans des conditions de nature à garantir l'intégrité et la confidentialité des données, ainsi que leur conservation pendant une certaine durée. Concrètement, l'employeur a le choix entre :

- conserver les bulletins de paie pendant 50 ans
- conserver les bulletins de paie jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans

CAISSE DE CONGES PAYES

Les caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics assurent le versement des indemnités de congés payés aux salariés des entreprises adhérentes ainsi que le paiement des cotisations sociales afférentes : cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, contribution solidarité autonomie (CSA) et CSG-CRDS.

En tant qu'organisme versant des revenus salariaux, la CIBTP qui verse les congés payés aux salariés devra donc opérer une retenue à la source et la reverser à l'administration fiscale.

Certificat des congés dématérialisé ainsi que la saisie du report des congés.

Depuis 2022, les caisses du réseau CIBTP seront destinataires des flux de données DSN qui les concernent. En d'autres termes, les caisses recevront dorénavant une partie des données saisies dans les DSN transmises par les entreprises du BTP et les utiliseront pour calculer les cotisations congés dues par leurs adhérents ainsi que les droits à congés acquis par leurs salariés.

Seules quelques déclarations (les demandes de congés, les déclarations d'arrêts intempéries) continueront à passer par les circuits actuels.

POLE EMPLOI : l'attestation employeur

A chaque fin de contrat de travail, une attestation employeur doit être transmise à Pôle emploi.

En parallèle, une version matérialisée signée de cette attestation est remise au salarié

Cette attestation est transmise à Pôle Emploi:

- Pour les entreprises de 11 salariés ou plus par voie dématérialisée.

- Pour les employeurs qui sont dans le périmètre de la DSN (Déclaration sociale nominative) pour l'assurance chômage, par le logiciel de paie
- Les employeurs de moins de 11 salariés et qui ne relèvent pas de la DSN peuvent choisir de transmettre leurs attestations en version papier.

CARTE D'IDENTIFICATION

Depuis le 1er octobre 2017, la Carte BTP est **en vigueur sur l'ensemble du territoire**.

Les entreprises visées par [l'article R.8291-1](#) du code du travail sont obligatoirement tenues de demander la Carte BTP pour **tous les salariés concernés**, y compris les intérimaires, les apprentis, les détachés et intérimaires détachés.

Pour les salariés détachés concernés, la demande de Carte BTP doit suivre la déclaration de détachement. Lorsqu'il s'agit d'intérimaires détachés, les demandes de cartes sont à effectuer par l'entreprise utilisatrice en France.

La carte doit être restituée à l'employeur à la fin du contrat de travail.

Si un salarié change d'employeur, il doit changer de carte BTP, celle-ci faisant figurer l'identité de l'employeur. Une demande d'une nouvelle carte est nécessaire à chaque changement d'employeur (sauf pour les salariés intérimaires).

EPARGNE SALARIALE, PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale (PEE ; PERCO, ou Plan Epargne Retraite)

Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (PEI)

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

Le Compte personnel d'activité (CPA) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Le compte personnel d'activité est constitué :

1. du compte personnel de formation (CPF) (voir en partie 4 FORMATION)
2. du compte personnel de prévention de la pénibilité (C2P) ;
3. du compte d'engagement citoyen (CEC).

Un décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016 détermine les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) **pour les travailleurs indépendants**, les membres de professions libérales et des professions non salariées et de **leurs conjoints collaborateurs**, et les artistes auteurs.

Le CPA est un compte personnel que le salarié décide ou non d'activer et d'utiliser quand il le souhaite.

Les bulletins de paie dématérialisés ne sont pas stockés sur le CPA mais y sont simplement affichés lorsque le titulaire du compte en fait la demande.

COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION (ex Compte Pénibilité)

Tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration et mettre en place un compte professionnel de prévention (C2P) qui permet l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition).

[suppression des cotisations pénibilité pour toutes les entreprises au 1er Janvier 2018](#)

L'arrêté du 26 décembre 2017 fixe la **liste des maladies professionnelles ouvrant droit à la retraite anticipée**.

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

Obligatoire à partir de l'embauche du premier salarié et quelle que soit la taille de l'entreprise, la médecine du travail veille à la santé des salariés et participe à la prévention des risques.

Les **services de santé au travail** ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la **santé** des travailleurs du fait de leur **travail**. Dans les **services** interentreprises, cette mission **est** assurée par une équipe pluridisciplinaire
La médecine du travail bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle est obligatoirement organisée, sur le plan matériel et financier, par les employeurs.

Une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque pour les salariés partant à la retraite

Depuis le 21 avril 2021, les salariés peuvent bénéficier, avant leur départ volontaire à la retraite, d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Un décret est paru le 20 avril 2021 au *Journal officiel* en application de la loi du 3 juillet 2020.

Proposée par l'employeur, elle permettra au salarié, avant son départ volontaire à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation se déroulera pendant l'horaire normal de travail et pourra être adaptée en fonction des acquis des salariés (formations et sensibilisations déjà effectuées, profession).

Les organismes et les professionnels qui seront autorisés à dispenser cette sensibilisation devront remplir des conditions prévues par un arrêté.

La loi du 2 Aout 2021 entre en application le 31 MARS 2022 avec ces principaux points :

➤ Un nouveau nom : les services de Santé au Travail deviennent des Services de Prévention en Santé au Travail interentreprises (SPSTI). Ils devront fournir aux adhérents et travailleurs un ensemble de services qui couvre toutes les missions de prévention y compris une cellule de désinsertion professionnelle.

➤ Le DUERP est renforcé (voir ci-dessous)

➤ Le dossier médical partagé

➤ Des moyens de prévention renforcée

- Possibilité de recours à la Télémédecine pour le suivi individuel du salarié,
- Création du passeport prévention
- Création d'une visite de mi-carrière (45ans)
- Création des rendez-vous de liaison pour les longs arrêts de travail
- Modification des visites de fin de carrière pour les suivis renforcés
- Précisions sur les essais encadrés et les conventions de rééducation professionnelle
- Nouveautés pour le suivi des intérimaires, salariés indépendants et extérieurs

Une gouvernance réformée au niveau national, régional et local

La commission se pose une question tant qu'à la prévention des chefs d'entreprise artisanales au travail.

LEGISLATION - SECURITE AU TRAVAIL

Infraction code de la route

C'est au titulaire de la carte grise (désormais appelée *certificat d'immatriculation*) du véhicule que sont adressées les amendes pour les infractions suivantes constatées sans arrestation physique :

L'envoi doit être fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de manière dématérialisée, dans les 45 jours suivant l'envoi de l'avis de contravention

(Si l'entreprise ne respecte pas cette obligation, son représentant légal doit payer une amende pouvant aller jusqu'à 3 750 €). Par ailleurs, un retrait de points est effectué sur le permis de conduire du salarié.

Mise en garde : En cas d'infraction par le chef d'entreprise avec le véhicule entreprise :_avant de régler, ne pas oublier de s'auto-dénoncer et attendre la nouvelle contravention pour payer.

LES MOYENS D'ACCES EN HAUTEUR : escabeaux, échelles, plateformes et leur cas d'utilisation.

Article R4323-63 : « Il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail.

Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés :

- en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs
- ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible
- et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

« Pour les besoins de leur formation professionnelle, les jeunes travailleurs peuvent utiliser une échelle, un escabeau ou un marchepied en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement de protection collective ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif. »

LE DOCUMENT UNIQUE (DUER)

La loi impose à tout employeur d'évaluer les risques qui existent dans son entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés. L'employeur est responsable de ce document, même s'il peut en déléguer la réalisation pratique à un tiers. Pour cela, un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) doit être établi et tenu à jour.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) :

- présente les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise ;
- comprend un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement ;
- représente le point de départ de la démarche de prévention de votre entreprise, puisqu'il vous sert de base pour définir un plan d'action

Le DUER doit refléter la situation présente de l'entreprise

Afin de permettre l'entrée en vigueur de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail au 31 mars 2022, un décret d'application du 18 mars 2022, précise les modalités d'élaboration et mise à jour, de conservation et de mise à disposition du (DUERP) :

•Ce texte supprime notamment l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP dans les entreprises de moins de 11 salariés.

En revanche, l'actualisation du DUERP demeure obligatoire pour les TPE dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

•En outre, les employeurs n'auront à mettre à disposition des salariés et anciens salariés que les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise.

•Pour permettre une traçabilité des expositions, la loi Santé au travail impose à l'employeur de conserver le DUERP, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans.

Les entreprises qui n'emploient pas de salariés et ont uniquement recours à un(e) stagiaire n'échappent pas à l'obligation d'élaborer un DUERP

Avis de la commission : cette obligation peut être contraignante pour une entreprise sans salarié qui accepte un stagiaire

COMPTE en ligne AT-MP pour les TPE

La notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés à compter du 1er janvier 2022. (Actuellement seules les entreprises de plus de 10 salariés sont concernées.)

Le compte AT/MP est un téléservice gratuit disponible à partir de la plateforme : www.net-entreprises.fr et actualisé quotidiennement. Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

Il faudra donc au préalable avoir ouvert un compte AT-MP sur net-entreprises.fr, sous peine d'application d'une pénalité égale à un pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) par salarié, et elle est due au titre de chaque année sans adhésion au téléservice. Son montant varie selon l'effectif de l'entreprise

TRANSPORT – FORFAIT MOBILITES DURABLES

Les employeurs ont l'obligation de prendre en charge une partie des frais de déplacements des salariés qui utilisent les transports publics, entre leur résidence habituelle et le lieu de travail ((50 % minimum du coût des titres d'abonnement), avec un justificatif.

L'employeur a la possibilité de prendre en charge une partie des frais de déplacement des salariés dans le cadre du forfait « mobilités durables » entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Pour les employés, il s'agit de la prise en charge facultative par leur employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 500 € par an. Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos, électriques ou mécaniques ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « *en free-floating* ») ;
- les transports en commun en dehors des frais d'abonnement ;
- et tout autre service de mobilité partagée.

Il est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales jusqu'à 500 € par an et par salarié.

Le forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport public mais l'avantage fiscal résultant des deux aides ne peut dépasser le montant maximum entre 500 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport public.

[Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020 relatif au « forfait mobilités durables »](#)

MUTUELLE COMPLEMENTAIRE D'ENTREPRISE

L'employeur du secteur privé est tenu, depuis le 1^{er} janvier 2016, de proposer une couverture santé complémentaire également appelée [mutuelle d'entreprise](#) à l'ensemble de ses salariés.

Depuis 2020, les contrats de complémentaire santé responsables donnent accès aux soins sans reste à charge, prévus dans le cadre du plan 100 % santé.

Si, comme la quasi-totalité des complémentaires collectives d'entreprise, le régime de santé mis en place au sein de la structure repose sur un [contrat responsable](#) (c'est-à-dire respectant un certain nombre d'obligations fixées par les pouvoirs publics en contrepartie d'avantages fiscaux et sociaux), il est concerné par la réforme. Dans ce cas, [les salariés de l'entreprise](#) peuvent bénéficier de l'offre de soins 100% santé.

C'est à l'organisme assureur auprès duquel le contrat (mutuelle, compagnie d'assurances ou institution de prévoyance) est souscrit de procéder à sa mise en conformité.

Si la complémentaire santé n'est pas mise en conformité, elle ne sera plus considérée comme responsable. L'entreprise couvre le risque d'un redressement des Urssaf. En effet, le bénéfice des exonérations fiscales et sociales des cotisations est conditionné au respect du cahier des charges des contrats responsables.

Depuis juillet 2019 les assurés peuvent résilier, leurs contrats de complémentaire santé, après un an de souscription, à tout moment, sans frais ni pénalité.

Avec le décret de novembre 2020, cette faculté de résiliation s'applique également aux contrats de complémentaire santé qui comprennent d'autres types de garanties. Ces dernières sont limitativement énumérées dans le décret : risques décès, incapacité de travail ou invalidité, garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation.

Dès lors qu'une autre garantie non listée dans le décret est proposée dans le contrat souscrit (notamment une assurance dommages aux biens), la faculté de résiliation infra-annuelle n'est pas ouverte

TITRE EMPLOI-SERVICE ENTREPRISE (Tese)

Le Titre emploi service entreprise (Tese) est un dispositif gratuit du réseau des Urssaf destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés et à faire gagner du temps aux employeurs dans la gestion administrative de leur personnel.

L'adhésion et les déclarations s'effectuent obligatoirement en ligne à partir de la rubrique "[Espace employeur](#)".

Lorsque l'employeur adhère à un dispositif simplifié, il doit l'utiliser pour l'ensemble de ses salariés.

TEMPS PARTIEL ET RETRAITE PROGRESSIVE

La Durée minimale légale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine (ou durée équivalente sur une autre période que la semaine). Cependant, une dérogation légale ou conventionnelle peut ouvrir droit à une durée de travail inférieure. Le contrat de travail fixe l'organisation du travail à temps partiel.

Cas de la retraite progressive :

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité sociale tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Un employeur est libre d'accepter ou de refuser une demande d'un salarié de passer à temps partiel, même dans le cadre d'une retraite progressive. De même, le volume d'heures de travail et leur répartition dans la semaine ou le mois nécessitent son accord formel.

TRAVAIL A DOMICILE – TELETRAVAIL

La loi sur le renforcement du dialogue social apporte des simplifications majeures pour mettre en place le télétravail.

D'abord, il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

Ensuite, le télétravail peut être mis en place de trois manières différentes :

- ✓ par un simple accord avec le salarié, par tout moyen (accord oral, email, courrier...)
- ✓ par un accord collectif
- ✓ par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

Dans tous les cas, lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet, il doit motiver sa réponse.

Obligations de l'employeur

Outre ses obligations de droit commun vis à vis de l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Droits du télétravailleur

Le salarié en télétravail a les mêmes droits que le salarié présent dans les locaux de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.

Enfin, autre précision apportée par l'ordonnance, si le télétravailleur subit un accident sur son lieu de télétravail (pendant l'exercice de son activité professionnelle), cet accident est présumé être un accident de travail

Télétravailler en cas de pics de pollution :

L'accord collectif ou la charte doit désormais comporter une clause sur les conditions de passage en télétravail, en cas de pics de pollution. Il s'agit d'épisodes de pollution faisant l'objet de mesures prises par le Préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture

La menace d'une épidémie est une circonstance exceptionnelle permettant d'imposer le télétravail au salarié sans son accord

ORGANISMES

DREETS nouveau

Depuis le 1^{er} avril 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociale » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS).

DGCCRF

Au sein du ministère chargé de l'Economie, la DGCCRF veille au bon fonctionnement des marchés, au bénéfice des consommateurs et des entreprises.

La DGCCRF agit en faveur :

- du respect des règles de la concurrence ;
- de la protection économique des consommateurs ;
- de la sécurité et de la conformité des produits et des services.

Autorité de contrôle, elle intervient :

- sur tous les champs de la consommation (produits alimentaires et non-alimentaires, services) ;
- à tous les stades de l'activité économique (production, transformation, importation, distribution) ;
- quelle que soit la forme de commerce : magasins, sites de commerce électronique ou liés à l'économie collaborative, etc.

DIALOGUE SOCIAL

La **Loi dite Loi Rebsamen** a créé les **CRPI** Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles

Son but : représenter les nombreux salariés des TPE qui ne le sont pas aujourd'hui. Sont donc concernées les entreprises de moins de 11 salariés.

Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des très petites entreprises.

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est mis en place dans chaque département afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Négociation collective : Articulation accord de branche et accord d'entreprise

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 clarifie autour de 3 blocs les rôles respectifs des accords de branche et des accords d'entreprises.

Contribution patronale au dialogue social

Une contribution (auparavant intitulée contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales) est destinée à abonder un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs.

6 – GESTION - FISCALITE

PRELEVEMENT A LA SOURCE POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

La réforme du prélèvement à la source concerne les revenus professionnels et les revenus fonciers.

Pour les revenus des indépendants, l'impôt sur les revenus de l'année en cours fera l'objet d'acomptes calculés par les services des impôts et payés mensuellement ou trimestriellement.

FRAIS DE REPAS DU CHEF D'ENTREPRISE

Un travailleur indépendant soumis à l'impôt sur le revenu, sous le régime des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC), peut déduire ses frais supplémentaires de repas de son résultat à certaines conditions. Ces frais supplémentaires correspondent à la fraction dépassant le montant d'un repas pris à domicile.

ASSURANCE PROFESSIONNELLE

En matière de construction, de rénovation ou encore d'aménagement de surface, la loi française impose aux professionnels du bâtiment de souscrire à des assurances pour garantir les ouvrages pendant le déroulement du chantier et pendant dix ans pour l'assurance RC décennale.

L'électricien doit également souscrire une assurance décennale pour électricien, avec un certain nombre de spécificités liées à son métier, et doit pouvoir présenter lors de la signature d'un chantier l'attestation d'**assurance décennale pour électricien**.

Deux assurances sont imposées par la loi : l'assurance décennale pour électricien et la **garantie biennale**. Ces deux assurances obligatoires garantissent la remise en état des installations pendant les deux années qui suivent la livraison du chantier pour l'assurance biennale, et pendant dix années pour l'assurance décennale pour électricien.

Ces deux assurances visent à protéger le maître d'ouvrage contre des problèmes éventuels en cas de malfaçon ou de non-respect des normes pour les produits installés, ou encore de non-respect des règles qui encadrent et réglementent l'installation d'un circuit électrique dans un bâtiment d'habitation ou des locaux professionnels.

La distinction entre ces deux assurances réside dans la nature des travaux.

Nous engageons les chefs d'entreprise à vérifier annuellement leurs différents contrats professionnels.

Les artisans ou les micro-entrepreneurs exerçant une activité artisanale, pour lesquels une assurance professionnelle est obligatoire, ce qui est le cas pour les professionnels du bâtiment, doivent dorénavant mentionner sur leurs devis et leurs factures.

L'entreprise qui ne respecte pas ces obligations s'expose à une amende.

Contrat d'assurance multirisque professionnelle

En cas d'embauche d'un nouveau salarié, vous devez le déclarer à votre assureur par une lettre recommandée, dans un délai de 15 jours. N'oubliez pas de déclarer les apprentis, ainsi que les stagiaires.

La réception de travaux est un ACTE RECOMMANDE et ESSENTIEL pour tous les travaux relevant de l'assurance décennale par lequel le client déclare accepter l'ouvrage sans réserve. Elle marque le point de départ de la mise en œuvre des garanties légales et des couvertures d'assurance correspondantes.

L'assurance responsabilité professionnelle également appelée *garantie décennale* garantit la réparation des dommages qui se produisent après **la réception des travaux (fin officielle du chantier)**, sans attendre une décision de justice.

La signature du procès-verbal par le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre ou les entrepreneurs permet d'acter la fin du chantier.

Réception des travaux : obligatoire ou pas ?

Rien n'indique que la réception des travaux est obligatoire. Mais elle est très recommandée, notamment pour faire valoir la garantie décennale, biennale et de parfait achèvement des travaux. Cette garantie ne peut être invoquée que si la réception avec procès-verbal a eu lieu. Néanmoins, en cas d'absence de PV, la réception pourra être considérée comme tacite si deux conditions sont réunies : la prise de possession de l'ouvrage par le maître d'ouvrage et le paiement des travaux.

SIEGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Le siège social d'une entreprise ou d'une société civile correspond à l'adresse de sa direction effective qui peut différer du lieu d'exploitation ou de production. Il est fixé dans les statuts de la société et permet de déterminer la nationalité de la société et la loi qui lui est applicable et les tribunaux territorialement compétents dont elle dépend. Tout transfert de siège social nécessite des démarches

DROIT AU BAIL

Le bail commercial est un contrat de location de locaux utilisés pour l'exploitation d'un fonds de commerce ou artisanal. Le statut des baux commerciaux est protecteur pour le locataire, avec notamment un plafonnement du loyer et un droit au renouvellement du bail.

Le montant initial du loyer est libre, ce qui n'est pas le cas pour une révision de loyer, d'un bail en cours ou lors de son renouvellement ; l'augmentation éventuelle est strictement encadrée.

Les différentes formes de bail commercial

Le bail sous seing privé

C'est la forme la plus courante.

Le contrat sous seing privé est établi par les parties elle-même sans la présence d'un notaire.

Le bail authentique

Le bail authentique est un acte établi par le notaire ou un acte sous-seing privé reconnu devant notaire, revêtu d'une formule «exécutoire».

Le bail verbal

Cette forme est très rare et très déconseillée. Le problème de cette forme est la preuve de l'existence du contrat et de son contenu

La cession du bail commercial

La cession d'un bail commercial est soumise à des conditions très strictes, tant sur le fond que dans la forme.

La cession du bail commercial est le contrat par lequel le locataire (le cédant) transmet à un tiers (le cessionnaire) le bail avec les droits et les obligations qui s'y rattachent.

En principe, le contrat de bail ne peut interdire de manière absolue et générale la cession du bail à l'acquéreur du fonds de commerce

En revanche, des clauses simplement limitatives ou restrictives sont possibles

Valeur locative d'un local professionnel (VLP)

La valeur locative d'un local professionnel (VLP) ou commercial sert de base aux impôts directs locaux (taxe foncière et cotisation foncière des entreprises - CFE) ou au loyer du bail commercial. La révision de la VLP, engagée en 2013, est l'occasion de simplifier son mode de calcul.

RSE – LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

C'est « la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable ».

DEVIS OBLIGATOIRE

Principe : avant tout achat de produit ou de prestation de service, le consommateur doit être informé du prix pour lui permettre de comparer et choisir en connaissance de cause :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31144>

<https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/Publications/Vie-pratique/Fiches-pratiques/Devis>

FACTURATION

Les factures émises à compter du 1^{er} octobre 2019 doivent comporter deux nouvelles mentions obligatoires. Ainsi, devront être indiqués, non plus seulement l'adresse des parties (le siège social du vendeur et le siège social ou le domicile de l'acheteur), mais également l'adresse de facturation de ces dernières si elle est différente, ainsi que le numéro de bon de commande lorsqu'il aura été préalablement établi par l'acheteur.

L'ajout de ces mentions a pour objectif d'accélérer le règlement des factures (envoi direct au service compétent, qui n'est pas toujours situé au siège social, ce qui évitera les pertes de temps) et de faciliter leur traitement.

A partir du 1er juillet 2021, la mention de l'existence et de la durée de la garantie légale de conformité sera obligatoire sur les documents de facturation de certaines catégories de biens :

Le décret n° 2021-609 du 18 mai 2021 détermine les catégories de biens pour lesquels le document de facturation, notamment le ticket de caisse, la facture, remis au consommateur, doit mentionner l'existence et la durée de la garantie légale de conformité de deux ans minimum,

Sont concernés entre autres :

- les appareils électroménagers
- les équipements informatiques
- les produits électroniques grand public
- les appareils de téléphonie
- les appareils photographiques
- les appareils, dotés d'un moteur électrique ou thermique, destinés au bricolage ou au jardinage
- les jeux et jouets, y compris les consoles de jeux vidéo
- les articles d'éclairage et luminaires
- les éléments d'ameublement

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

Les conditions générales de vente (CGV) dans le cadre professionnel/professionnel sont facultatives, mais elles doivent être communiquées par tout professionnel à un acheteur de produits qui en fait la demande pour une activité professionnelle. Un manquement à une telle obligation est sanctionné.

Nous vous rappelons que FEDELEC peut vous fournir des modèles de CGV, à adapter pour votre entreprise.

TRESORERIE

Décret n° 2016-501 du 22 avril 2016 relatif aux prêts entre entreprises

Une SARL peut désormais consentir un prêt de trésorerie à une autre entreprise, sous conditions

Selon le code monétaire et financier, il est interdit à toute personne autre qu'un établissement de crédit ou une société de financement d'effectuer des opérations de crédit à titre habituel. Toutefois, depuis la loi Macron d'août 2015, cette interdiction ne s'applique plus aux sociétés par actions (SAS ou SA par exemple) ou aux SARL qui, à titre accessoire à

leur activité principale, effectuent des prêts à moins de deux ans à des microentreprises, à des PME ou à des entreprises de taille intermédiaire, avec lesquelles elles entretiennent des liens économiques le justifiant. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être respectées.

Conditions

Qu'il s'agisse d'une société par action***/s ou d'une SARL, l'entreprise prêteuse doit avoir ses comptes certifiés par un commissaire aux comptes. Celui-ci doit en outre être avisé annuellement des contrats de prêts en cours et il doit, dans une déclaration jointe au rapport de gestion, attester, pour chaque contrat de prêt, du montant initial et du capital restant dû de ces contrats, ainsi que du respect des dispositions qui les régissent. Seuls les prêts à moins de deux ans sont autorisés.

DELAIS DE PAIEMENT

Pour les règlements de factures entre professionnels, la loi distingue :

- le paiement comptant : le client a l'obligation de payer le bien ou la prestation le jour de la livraison ou de la réalisation
- le paiement à réception : avec un délai d'au moins une semaine, incluant le temps d'acheminement de la facture
- le paiement avec délai par défaut : avec un délai maximal fixé au 30e jour suivant la réception des marchandises ou l'exécution de la prestation (en l'absence de mention de délai dans le contrat)
- le paiement avec délai négocié : des clauses particulières figurant aux conditions de vente ou convenues entre les parties peuvent amener le délai jusqu'à 60 jours après l'émission de la facture ou, à condition d'être mentionné dans le contrat, à la fin du mois après 45 jours. Le choix entre les 60 jours calendaires (de date à date) ou les 45 jours fin de mois relève de la liberté contractuelle.

LA TAXE LOCALE SUR LA PUBLICITE EXTERIEURE (TLPE)

La taxe locale sur la publicité extérieure est une taxe créée par la loi du 4 août 2008 pour la modernisation de l'économie. Elle concerne toutes les entreprises qui exploitent des supports publicitaires fixes, visibles et implantés sur une voie ouverte à la circulation. On considère par publicité des supports faisant apparaître des éléments textuels ou graphiques ayant pour vocation d'informer le public ou d'attirer son attention.

Il existe trois typologies de supports :

- la publicité
- les enseignes (inscription, forme ou image apposée relative à votre activité)
- les pré-enseignes (inscription, forme ou image indiquant la proximité du lieu de votre activité)

Ces catégories sont définies dans l'article L.581-3 du code de l'environnement.

Il existe également 2 autres taxes concernant la publicité : la taxe sur les affiches, réclames, enseignes lumineuses (TSA) et la taxe communale sur les emplacements publicitaires fixes (TSE). En principe, la TLPE s'est substituée automatiquement à la TSE et TSA, mais votre collectivité territoriale peut avoir choisi par délibération de conserver la TSE et la TSA. Pour connaître le dispositif qui vous concerne, rapprochez-vous de l'administration de votre commune.

AFFICHAGE DES PRIX

En dehors de certains secteurs particuliers (transports publics, taxis, livres, etc.), les prix sont fixés librement par les professionnels (producteurs, fabricants et commerçants).

L'information du consommateur sur les prix est en revanche réglementée, que ce soit en magasin ou en ligne.

Afin de protéger le consommateur de pratiques abusives (publicité mensongère ou réduction fictive de prix), les annonces de réduction de prix sont très encadrées.

L'arrêté du 24 janvier 2017 modifié impose désormais au professionnel du dépannage à domicile d'établir, de manière systématique, un contrat écrit et formalisé dès le 1er euro.

Affichage sur site internet

La loi pour la confiance dans l'économie numérique précise quelles sont les informations que vous devez obligatoirement inscrire sur votre site Internet :

- votre **identité** : s'il s'agit d'une personne physique, les nom et prénom ; s'il s'agit d'une personne morale, la raison sociale
- vos coordonnées : l'adresse de l'établissement, du siège social pour une entreprise ou du domicile pour une personne physique, l'adresse de courrier électronique, le numéro de téléphone ;
- les renseignements sur votre entreprise : la forme juridique, le montant du capital social, le nom et l'adresse de l'autorité vous ayant délivré votre autorisation d'exercer.
- D'autres informations doivent également figurer sur votre site Internet, selon les cas :
- pour les activités commerciales : le numéro d'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) et le numéro individuel d'identification fiscale ;
- pour les activités artisanales : le numéro d'immatriculation au répertoire des métiers (RM) ;
- pour les sites qui diffusent de l'information : le nom du directeur de la publication, et le cas échéant le nom du responsable de la rédaction et les coordonnées de l'hébergeur du site ;
- pour les sites marchands : les conditions générales de la vente

TVA

1 - Quel régime de TVA pour chaque entreprise ?

Il existe trois types de régime de TVA : la **franchise en base de TVA** et le **régime réel simplifié** viennent s'ajouter au **régime réel normal** afin de simplifier les démarches fiscales des entreprises.

1-Franchise de TVA

Quelles sont les entreprises concernées ?

La franchise en base de TVA concerne toutes les entreprises, y compris les micro-entreprises, à condition que le chiffre d'affaires de l'année civile précédente soit inférieur à un certain plafond

Les entreprises soumises à la franchise en base de TVA ne **paient pas de TVA** et sont **dispensés de la déclarer**.

2-Régime réel simplifié

Les entreprises ne bénéficiant pas de la franchise en base de TVA peuvent toutefois être éligibles au régime simplifié d'imposition (RSI) leur permettant ainsi d'alléger leurs obligations déclaratives et de paiement.

Ce régime est applicable aux entreprises qui remplissent les conditions de chiffre d'affaires, quel que soit leur régime d'imposition : impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu en catégorie BIC ou BNC

3-Régime réel normal

Ce régime concerne aussi les entreprises dont le CAHT est compris dans la limite des seuils du régime simplifié d'imposition mais qui déclarent plus de 15 000 € de TVA par an.

Les entreprises soumises au régime réel normal doivent déclarer chaque mois la TVA devenue exigible au cours du mois précédent et l'acquitter en même temps directement en ligne via leur compte fiscal ou par l'intermédiaire d'un prestataire.

2 – Taux de TVA en vigueur

Le taux normal de la TVA est de 20 %. Les taux de la TVA applicables dépendent de la nature des travaux :

- taux intermédiaire de 10 % : travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement ou d'entretien portant sur les locaux d'habitation,

Le client doit attester de l'application du taux intermédiaire ou réduit aux travaux effectués par l'entreprise : il n'est possible de facturer au taux intermédiaire ou réduit que si une attestation, qui confirme le respect des conditions d'application sur la période de 2 ans, est remise au professionnel avant la facturation.

L'attestation est obligatoire uniquement pour les travaux dont le montant dépasse 300 € TTC.

FINANCEMENT DES ENTREPRISES : aides et crédits d'impôt

Lors de la création d'une entreprise, l'embauche de salariés, d'investissements innovants, il est possible de bénéficier d'allègements fiscaux

L'EXAMEN DE COMPTABILITE

C'est une procédure de contrôle fiscal à distance. C'est une alternative au contrôle sur pièces et à la vérification de comptabilité dans les locaux de l'entreprise.

Pour l'entreprise, l'examen de comptabilité est moins intrusif et chronophage que la vérification de comptabilité sur place. L'examen de comptabilité concerne toutes les entreprises, de la très petite entreprise (TPE) aux entreprises cotées en bourse, à l'exception des micro-entrepreneurs qui en sont dispensés.

CONTROLE FISCAL

Une nouvelle forme de contrôle fiscal se met en place avec l'examen de comptabilité. Ce dispositif permet à l'administration fiscale de réaliser des opérations de contrôle à distance, à partir de la comptabilité remise par l'entreprise sous forme dématérialisée. Toutes les entreprises sont concernées, de la TPE aux entreprises cotées.

Le contrôle fiscal exercé par les services de la direction générale des Finances publiques (DGFIP) a vocation à appréhender l'ensemble des manquements à la législation fiscale, qu'ils soient commis de bonne foi ou de manière délibérée.

Les principaux impôts dus par les professionnels sont : l'impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu dans les catégories BIC-BNC-BA, la TVA, la contribution économique territoriale et les taxes foncières.

SIMPLIFICATION POUR LES ENTREPRISES

De nouvelles mesures de simplification pour encourager l'innovation et la création d'emploi, parmi lesquelles :

- la simplification et dématérialisation de la procédure de dépôt du capital social ;
- la fusion des sites d'information et de e-services de l'administration douanière ;
- la création d'un espace d'échange avec la direction générale des Finances publiques (DGFIP) : le « e-contact » ;
- l'introduction d'une tolérance de délai de dépôt des télédéclarations de résultat pour les activités professionnelles ;
- l'autorisation de tenir des assemblées générales dans les sociétés anonymes (SA) exclusivement par des moyens de vidéoconférence ou de téléphonie.

Afin de simplifier la vie administrative des entreprises, **l'extrait Kbis ne sera plus demandé aux entreprises pour 55 procédures administratives**, à compter du 23 novembre 2021. Les entreprises devront simplement communiquer leur numéro SIREN.

Ces procédures concernent des domaines variés de la vie des entreprises dans leur relation avec l'administration et peuvent porter notamment sur une demande d'autorisation d'exploitation commerciale ou sur la preuve de l'absence de cas d'exclusion d'un candidat à un marché public.

- **L'extrait K** est destiné aux entreprises individuelles, c'est-à-dire aux personnes physiques. Il concerne donc, entre autres, **les micro-entrepreneurs**. Il est appelé L s'il s'agit de la création d'un établissement secondaire.
- **L'extrait Kbis** (ou K bis) est destiné aux personnes morales, c'est-à-dire à **toutes les formes de sociétés commerciales**. Il est appelé Lbis s'il s'agit de la création d'un établissement secondaire.

Si votre entreprise est immatriculée au RCS: (Registre du commerce et des sociétés) ou au RNE (Registre national des entreprises), il n'est plus nécessaire de joindre un extrait K ou Kbis (pour les commerçants) lors de nombreuses démarches administratives.

Vous devez simplement communiquer votre **numéro unique d'identification (Siren)**

ORGANISME DE GESTION AGREE

Les organismes de gestion agréés ont pour objet de fournir aux entreprises une assistance technique en matière de gestion, tenue de comptabilité et formation. L'adhésion à un tel organisme permet en outre de bénéficier d'avantages fiscaux sous certaines conditions.

Sous condition d'avoir été adhérent pendant la durée de l'exercice concerné, l'adhésion à un organisme agréé permet de bénéficier d'avantages fiscaux dans la mesure où l'adhérent relève d'un régime réel d'imposition :

Il est possible d'adhérer à un centre de gestion agréé à tout moment, mais, pour bénéficier des avantages fiscaux dès la première année, l'adhésion doit intervenir dans les cinq mois de l'ouverture de l'exercice comptable ou du début de l'activité en cas de première adhésion

LOGICIELS ANTI FRAUDE

Un champ d'application initial très large, limité dans un second temps aux seuls logiciels et systèmes de caisse

Afin de lutter contre la fraude à la TVA liée à l'utilisation de logiciels permettant la dissimulation de recettes, l'article 88 de la loi de finances pour 2016 instaure l'obligation à partir du 1er janvier 2018 pour les personnes assujetties à la TVA d'utiliser un logiciel de gestion ou d'un système de caisse satisfaisant aux conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données, attestées par un certificat délivré par un organisme accrédité ou par une attestation individuelle délivrée par l'éditeur.

Cette obligation permettra de rendre impossible la fraude qui consiste à reconstituer par un logiciel frauduleux des tickets de caisse pour soustraire des paiements en espèces des recettes de la comptabilité.

Les logiciels de gestion et de comptabilité ne sont pas concernés.

Les professionnels utilisant exclusivement un facturier papier n'ont aucune obligation d'abandonner ce mode de fonctionnement pour s'équiper d'un logiciel ou système de caisse.

Le Ministère ajoute que pour les professionnels équipés d'un tel logiciel ou système de caisse, le respect de cette nouvelle obligation n'implique pas nécessairement l'acquisition d'un nouveau matériel. L'éditeur d'un logiciel déjà sur le marché peut en effet remettre à l'assujetti utilisateur une attestation individuelle ou un certificat si le logiciel concerné est d'ores et déjà conforme aux nouvelles prescriptions légales.

Les commerçants peuvent accepter un paiement par carte bancaire supérieur au prix du produit ou du service vendu et rendre la monnaie en espèces au client.

Attention : seuls les commerçants peuvent pratiquer le cash back, ce qui devrait englober également les artisans disposant d'une double immatriculation, mais exclure les artisans uniquement immatriculés au RM, qui n'ont pas la qualité de commerçants.

OBLIGATIONS DE TELEPROCEDURES

Le recours aux téléprocédures, pour souscrire les déclarations professionnelles et payer les différentes échéances est généralisé et obligatoire.

La procédure EDI

L'EDI (Échange des Données Informatisé), c'est la transmission électronique des déclarations à partir des fichiers comptables, par l'intermédiaire de votre expert-comptable ou d'un prestataire spécialisé : le partenaire EDI.

Ce dernier dématérialise vos déclarations assorties, le cas échéant, d'un paiement et les transmet par l'intermédiaire d'un partenaire technique à l'administration fiscale.

La procédure EFI

L'EFI (Échange de Formulaires Informatisé) permet de remplir ses obligations fiscales directement en ligne depuis ce site **impots.gouv.fr**.

En vous connectant sur impots.gouv.fr, vous pouvez effectuer en ligne vos principales déclarations et l'essentiel de vos paiements. Vous devez préalablement créer votre espace Professionnel et adhérer aux services en ligne sur ce site

DROIT A L'ERREUR (loi ESSOC)

La « loi pour un État au service d'une société de confiance » s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de moderniser l'action des services publics.

Elle comporte 2 piliers : **faire confiance** et **faire simple** et s'adresse à tous les usagers - particuliers ou entreprises - dans leurs relations quotidiennes avec les administrations. Des mesures emblématiques : droit à l'erreur - médiation généralisée dans les Urssaf - relation de confiance.

PROTECTION DES DONNEES : RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données est une mesure Européenne sur le traitement de Données Personnelles.

Donnée personnelle, qu'est-ce que c'est ?

C'est une donnée qui permet d'identifier une personne directement (nom, numéro sécurité sociale...) ou indirectement par croisement d'un ensemble de données (âge, sexe, adresse...).

Les données doivent concerner des personnes physiques. (Particuliers, Entreprise Individuelles, Micro-Entrepreneurs...)

Si vos infos concernent uniquement des sociétés, ce ne sont pas des données personnelles sauf si vous collectez des données de personnes à l'intérieur de l'entreprise (chef d'entreprise, commerciaux...)

Pour les TPE, les obligations sont moins contraignantes que pour les grosses structures et répondent à 3 grands principes :

1. Le 1er principe est que les personnes physiques sur lesquelles vous avez des données personnelles
 - soient averties de la collecte des données
 - sachent pourquoi vous les collectez (emailing, statistiques...)
 - soient informées de qui a accès aux données (généralement votre entreprise uniquement)
 - connaissent la durée de conservation (3 ans après la dernière facture par ex.)
 - cachent comment avoir accès à leurs données (pour modification, suppression...)
2. Le 2ème principe est qu'avant toute utilisation de ses données personnelles, tout individu doit donner son accord. Il est ainsi obligatoire, que la personne accepte de manière claire et non-équivoque et que le responsable du traitement soit en mesure de rapporter la preuve que le consentement a été valablement donné.
3. Le 3ème principe concerne la sécurité des données. Vous devez mettre en place les outils pour en éviter un vol, une destruction. Si une telle situation arrivait, vous devez prévenir la CNIL sous 72h.

Quelles actions mener pour être en conformité avec le RGPD

Cette conformité passe par 3 étapes :

- A. Lister les actions qui nécessitent la collecte de données personnelles dans un registre puis établir une fiche descriptive pour chacune d'elles (modèle sur le site de la CNIL).
- B. Vérifier les outils vous permettant de recueillir l'accord des personnes et les adapter si besoin (formulaire du site web, par ex). Cela est valable pour vos futurs contacts mais aussi pour ceux existants.
- C. Mettre en place les outils de sécurisation de vos données (sauvegarde, antivirus...)

Obligations pour les sous-traitants

L'article 28 du RGPD impose au responsable d'un traitement de données personnelles de formaliser par écrit sa relation avec tout éventuel sous-traitant ayant accès aux données personnelles.

Les sous-traitants doivent s'engager par écrit à fournir des garanties suffisantes concernant le respect des nouvelles règles et la sécurité des données personnelles.

La CNAMS a mis à disposition auprès de ses Fédérations un guide pratique de mise en conformité au RGPD, ainsi que des modèles types de documents nécessaires, téléchargeables

7 - MARCHÉS PUBLICS

Un marché public est soumis à des principes fixés par la législation : liberté d'accès à la commande publique, égalité de traitement des candidats, transparence. Un organisme public doit se conformer à différentes procédures déterminées en fonction de la valeur estimée de la commande et de la nature du marché (travaux, fourniture ou services)

Pour les avis de marché signalés par le logo MPS (Marchés publics simplifiés), les candidats peuvent ne fournir que leur numéro SIRET à la place des attestations demandées.

Les acheteurs devront en outre procéder à la publication des données essentielles de ces marchés.

Dans ce cadre, la Direction des affaires juridiques (DAJ) des ministères économiques et financiers publie un guide très pratique de la dématérialisation des marchés publics présenté en deux parties : l'une destinée aux acheteurs, l'autre destinée aux opérateurs économiques

Le relèvement de dispense de seuil de procédure à 40 000 euros et le nouveau guide d'accompagnement doivent inciter les entreprises de proximité à conquérir de nouveaux marchés.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises TPE de l'artisanat, du commerce de proximité, travaillant pour la sphère publique, auront l'obligation de transmettre leur facture sous forme dématérialisée à travers le portail gouvernemental « Chorus Pro. » quelque que soit le montant de la facturation et la fréquence. Cette démarche – gratuite – présente de nombreux avantages : totalement sécurisée, elle offre une transparence et une traçabilité accrues des échanges avec les clients publics et permet de réduire les délais de paiement.

La loi climat et résilience a été adoptée le 20 juillet 2021. Elle contient des [dispositions visant à rendre la commande publique plus écologique](#) mais aussi plus responsable socialement. [economie.gouv.fr](#), 22 juillet 2021

Un [arrêté du 17 mars 2021](#) modifie l'[arrêté du 22 mars 2019](#) qui liste les obligations que les opérateurs économiques doivent remplir en matière fiscale ou sociale afin de pouvoir candidater à l'attribution d'un contrat de la commande publique.

Chorus Pro, une solution de facturation dématérialisée mutualisée et gratuite pour les entreprises

Afin de permettre aux entreprises de répondre à cette obligation, l'[Agence Pour l'Informatique Financière de l'État \(AIFE\)](#) a bâti la plateforme [Chorus Pro](#). Progressivement, par catégorie d'entreprises, le déploiement s'est déroulé et achevé, pour l'émission des factures, selon le calendrier fixé par taille d'entreprise, entre 2017 et 2020.

Chorus Pro permet aujourd'hui aux entreprises d'avoir accès aux fonctionnalités suivantes :

- déposer ou saisir une facture
- suivre le traitement de ses factures
- ajouter de pièces complémentaires nécessaires au traitement de sa facture
- consulter les engagements émis par les services de l'État.

Notez que ce portail est mis **gratuitement à la disposition de l'ensemble des fournisseurs de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.**

La facture dématérialisée ou facture électronique est un outil de simplification des rapports entre clients et fournisseurs. Dans le cadre des marchés publics, son usage est obligatoire pour les toutes les entreprises.

8 – SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance est une pratique répandue dans le BTP. Elle se définit comme l'opération par laquelle un entrepreneur, sous sa responsabilité, confie à une autre personne, appelée sous-traitant, tout ou partie du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage.

Il est conseillé d'établir un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant.

Dans ce secteur (BTP), l'auto-liquidation de la TVA s'applique lorsque des travaux sont effectués par un sous-traitant pour le compte d'un donneur d'ordre assujéti à la TVA. Ainsi, la taxe due au titre des travaux de construction réalisés par un sous-traitant doit être acquittée par le donneur d'ordre. Les sous-traitants n'ont plus à déclarer ni à payer la TVA due au titre de ces opérations.

L'attestation de vigilance (qui remplace l'attestation de marchés publics) permet de garantir que l'entrepreneur s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations.

Attestation de vigilance URSSAF obligatoire à partir de 5 000 € depuis le 1er avril 2015

Pour un contrat d'un montant égal ou supérieur à 5 000 € HT (montant global de la prestation même si celle-ci fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations), le donneur d'ordre doit vérifier que son cocontractant s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations de l'Urssaf.

Pour cela, le cocontractant (fournisseur ou entrepreneur) doit fournir une attestation de vigilance **lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat** pour prouver qu'il respecte les règles applicables en matière de lutte contre le travail dissimulé.

L'attestation de vigilance est délivrée par l'Urssaf uniquement en ligne.

Le donneur d'ordre doit vérifier la validité de l'attestation fournie sur le site de l'Urssaf, à l'aide du code de sécurité qui y est mentionné.

Les mêmes obligations s'appliquent aux contrats de sous-traitance d'au moins 5 000 € HT. Ainsi, le cocontractant qui fait appel à un sous-traitant doit lui demander une attestation de vigilance dès le début et tous les 6 mois jusqu'à la fin de leur contrat.

À savoir :

Le candidat retenu pour un marché public d'un montant minimum de 5 000 € HT doit fournir une attestation de vigilance en plus les [attestations sociales et fiscales obligatoires](#).

Vous devez vérifier l'attestation de vigilance remise par votre sous-traitant sur site URSSAF avec le code de Sécurité

[Mise à jour du formulaire DC4](#)

Rappel sur les obligations d'assurances du sous-traitant

Tant l'entrepreneur principal que le sous-traitant sont concernés par l'assurance décennale.

Dans le cadre du régime de l'assurance décennale, l'entreprise principale devra toujours répondre juridiquement devant son client des désordres survenus du fait de son sous-traitant. Même si la responsabilité du sous-traitant ne peut être recherchée dans le cadre de la décennale, elle peut l'être dans toute sorte d'autres situations.

9 - ACCESSIBILITE

Les établissements ouverts au public (magasin, bureau, hôtel, etc.) doivent être accessibles aux personnes handicapées. Les établissements recevant du public (ERP) non conformes aux règles d'accessibilité sont tenus de s'inscrire à un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) qui permet d'engager les travaux nécessaires dans un délai limité.

Les normes d'accessibilité doivent permettre aux personnes handicapées de circuler avec la plus grande autonomie possible, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et les prestations, de se repérer et de communiquer.

Des dérogations à l'accessibilité des lieux sont prévues dans les cas suivants :

- impossibilité technique ;
- contraintes liées à la conservation du patrimoine ;
- disproportion manifeste entre les améliorations apportées par la mise en accessibilité et leurs coûts, leurs effets sur l'usage du bâtiment et de ses abords (ou la viabilité de l'exploitation de l'établissement).

La procédure de dépôt de l'Ad'AP varie selon la durée du dispositif et le nombre d'établissements concernés :

Registre public d'accessibilité des ERP

La création du registre public d'accessibilité est obligatoire pour tout ERP

Ce registre a pour objectif d'informer le public du degré d'accessibilité de l'ERP et de ses prestations.

Contrairement au Registre de sécurité, le Registre d'accessibilité est public et s'adresse aux usagers et clients de l'ERP. Il doit être consultable sur place au principal point d'accueil accessible de l'ERP, que ce soit sous format papier ou sous format dématérialisé, à travers la mise à disposition d'une tablette par exemple. A titre alternatif, si l'ERP dispose d'un site Internet, il est pertinent de mettre en ligne le registre dans une rubrique dédiée.

Le registre doit rassembler un certain nombre de pièces qui varient selon la situation de l'ERP.

10 – TYPES D'ENTREPRISES

A - SA, SNC, SARL/EURL et SAS/SASU / EI, EIRL et EURL

Depuis le 16 février 2022, il n'est plus possible de choisir le statut d'entrepreneur individuel à responsabilité limitée (EIRL).

B - MICRO-ENTREPRENEUR

Le régime du micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) est la dénomination commune du régime micro-social. Il ne constitue pas une forme juridique (qui reste le statut de l'entreprise individuelle), mais seulement un régime simplifié de déclaration et de versement des cotisations et contributions sociales par un prélèvement proportionnel au chiffre d'affaires, selon le principe « pas de chiffre d'affaires, pas de cotisations »

Ce régime s'applique tant que le CA-HT annuel (chiffre d'affaires effectivement encaissé au cours de l'année civile) ne dépasse pas les seuils du régime fiscal de la micro-entreprise :

- 170 000 € pour les activités commerciales d'achat/vente, de restauration et de fourniture d'hébergement (hôtels, chambres d'hôtes, gîtes ruraux, meublés de tourisme) ;
- 70 000 € pour les prestations de service et les professions libérales relevant des BNC ou des BIC.

Si l'activité est créée en cours d'année, les seuils doivent être appréciés au prorata du temps d'exercice de l'activité.

C - ENTREPRENEURIAT ETUDIANT

Le statut national d'étudiant-entrepreneur permet aux étudiant(e)s et aux jeunes diplômé(e)s d'élaborer un projet entrepreneurial dans un PEPITE*.

Le diplôme d'établissement "étudiant-entrepreneur" (D2E) accompagne le statut d'étudiant-entrepreneur : il permet de mener à bien son projet avec un maximum de sécurité et de visibilité.

* PEPITE : pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat

11 – LA PLACE DE L'ARTISANAT

L'U2P contribue à la gestion du système de protection sociale français par l'intermédiaire de nombreux administrateurs qui interviennent dans les différentes branches de la sécurité sociale : maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, famille, vieillesse, recouvrement.

Des représentants de l'U2P siègent dans toutes les instances paritaires : assurance-chômage, comités paritaires pour l'emploi et la formation, conseils de Prud'hommes, retraites complémentaires...

REPRESENTATIVITE PATRONALE

2020 : Les résultats de la nouvelle mesure d'audience patronale au niveau national et interprofessionnel.

Organisation	Nombre d'entreprises adhérentes	%	Nombre de salariés	%
U2P	203 715	35,53%	709 852	5,03%
MEDEF	125 929	21,96%	9 367 164	66,32%
CPME	243 397	42,45%	4 044 821	28,64%

L'U2P rassemble 203.000 entreprises adhérentes, en augmentation de 50.000 par rapport à la précédente mesure (2016), et conforte ainsi sa place de force patronale de premier plan, réunissant un nombre d'entreprises adhérentes très supérieur au nombre d'entreprises affiliées au Medef.

Ces résultats sont à mettre à l'actif des 5 confédérations membres (CAPEB, CGAD, CNAMS, UNAPL, CNATP) et des 120 organisations nationales affiliées à l'U2P, qui ont fait le choix d'être représentées et accompagnées par l'U2P au niveau interprofessionnel. Ils confortent les représentants de l'U2P dans leur **détermination à défendre les intérêts des chefs d'entreprise de proximité et à développer les secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales.**

MIXITE

L'artisanat, le commerce de proximité et les professions libérales toujours à l'avant-garde

Après une première édition en mars 2019, l'U2P et ses organisations membres ont reconduit l'étude « Les entreprises de proximité au féminin » pour établir un panorama exhaustif et à jour de la place des femmes dans les entreprises de proximité.

Cette étude commandée par l'U2P en partenariat avec la MAAF, et réalisée par l'Institut supérieur des métiers (ISM), recèle des enseignements précieux sur les grandes dynamiques touchant les métiers de proximité, bien plus féminisés qu'on ne pourrait le croire, qu'il s'agisse des cheffes d'entreprise, des salariées ou des apprenties. Elle révèle aussi le ressenti des cheffes d'entreprise par rapport à leur choix entrepreneurial :

- Des dirigeantes plus nombreuses et plus diplômées en quête d'indépendance
- Une féminisation importante avec de fortes disparités

12 – INTER-METIERS

ECO ORGANISMES

Recylum, Ecologic, Eco-systèmes et ERP (European Recycling Platform), sont des éco-organismes français agréés par les pouvoirs publics pour la gestion des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) ménagers.

10 catégories de DEEE et DEEE Pro

1 - Gros appareils ménagers.

2 - Petits appareils ménagers.

3 - Equipements informatiques et de télécommunications.

4 - Matériel grand public.

5 - Matériel d'éclairage (à l'exception des appareils d'éclairage domestique et des ampoules à filament).

6 - Outils électriques et électroniques (à l'exception des gros outils industriels fixes).

7 - Jouets, équipements de loisir et de sport.

8 - Dispositifs médicaux (à l'exception de tous les produits implantés ou infectés).

- 9 - Instruments de surveillance et de contrôle.
- 10 - Distributeurs automatiques.

Récyllum est le seul éco-organisme agréé pour :

- Les lampes (DEEE ménagers de la catégorie 5)
- Les matériels d'éclairage (DEEE de la catégorie 5)
- Les dispositifs médicaux (DEEE de la catégorie 8)
- Les instruments de surveillance et de contrôle (DEEEs de la catégorie 9)
- Les outils professionnels (DEEE de la catégorie 6)

Eco-systèmes et Récyllum se regroupent au sein d'une société commune baptisée ESR

En 2017, Récyllum devient l'éco-organisme agréé par les pouvoirs publics pour la collecte et le recyclage des petits appareils extincteurs de moins de 2 kg. L'agrément est délivré pour une période de 4 ans.

Depuis septembre 2018, les ampoules halogènes ne seront plus vendues

Janvier 2018, ESR devient l'éco-organisme qui regroupe les activités de collecte et de recyclage d'Eco-systèmes pour les DEEE ménagers et de Récyllum pour les lampes, les DEEE professionnels et les petits extincteurs

Fort de la confiance qu'ils inspirent ECO SYSTEMES et RECYLUM subsistent en tant que services d'ESR.

L'objectif de ce rapprochement est d'accélérer le développement de la collecte avec un niveau de qualité du recyclage élevé en valorisant les synergies entre les deux organisations. Et ce, pour atteindre les ambitieux objectifs réglementaires de collecte et poursuivre le développement d'une filière à haute valeur ajoutée. La société ESR continuera de capitaliser sur les deux marques Eco-systèmes et Récyllum

En collaboration avec la FIEEC, ils ont élaboré un guide pratique d'intégration des plastiques recyclés dans les équipements électriques et électroniques professionnels.

Agrément des éco-organismes :

Après un retard provoqué par la demande de compléments au cahier des charges évoquée plus haut, les agréments de 6 ans ont été délivrés à ECOSYSTEM et ECOLOGIC par arrêtés du 4 mars 2022

Malgré que les 2 éco-organismes aient obtenu un agrément jusqu'à fin 2027, il leur a été demandé pour le fonds réparation de faire de nouvelles propositions tenant compte d'exigences bien précises

OCAD3E* : c'est l'organisme coordonnateur pour la filière des DEEE* ménagers. Il a pour mission notamment de contractualiser avec les collectivités territoriales afin de permettre aux producteurs adhérents des éco-organismes agréés de remplir, conformément aux dispositions du code de l'environnement qui leurs sont applicables, leurs obligations :

Le décret du 27 novembre 2021 a institué dans son article 2 la création d'un Comité des parties prenantes au sein des éco-organismes (Article D541-90 du Code de l'environnement) :

Lors de la réunion du 3 décembre 2021 au ministère des PME, en réponse à la question que nous leur avons posée par écrit quelques temps plus tôt, il nous a été dit par les éco-organismes que cela ne nous concernait pas.

Comme FEDELEC ne partage pas du tout cette vision des choses, une demande a été faite à la DGPR afin que soit étudiée la possibilité d'évolution de la composition de cette commission, dans le sens d'une intégration de la représentation officielle des réparateurs.

RVDI

LA FIBRE

Au 1^{er} janvier 2020, selon l'observatoire de l'ARCEP (autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse), 18,3 millions de logements étaient éligibles à la fibre optique jusqu'au domicile sur des réseaux FTTH (Fiber to the Home).

Plus de 9,5 millions de foyers sont également raccordés au réseau câblé de SFR. Une carte de déploiement est mise à jour régulièrement par l'ARCEP en suivant le lien suivant :

Une carte de couverture fibre pour le réseau ORANGE est également disponible au lien suivant :

Signalons à nouveau ici la création d'un guide pratique interactif avec OBJECTIF FIBRE.

ARRET DU RTC (Réseau Téléphonique Commuté)

La date d'arrêt réel est toujours source de question.

Rappelons qu'à l'image des déploiements de masse (Linky par exemple) le basculement est prévu :

- par plaques géographiques, sur plusieurs années, annoncées 5 ans à l'avance aux abonnés

Une cartographie est disponible par l'ARCEP et ORANGE. (voir FEDE RATION en ligne)

Des émulateurs sont possibles pour une passerelle vers l'IP.

Un guide est disponible pour la transition des anciens systèmes de télémaintenance (ascenseur, alarmes...) et pour l'alerte des services publics de secours dans les ERP. (en annexe téléchargeable

Les premières conversions auront lieu fin 2023 et permettront des retours d'expériences