

Vendredi 19 fevrier 2016

Transposition de la réforme européenne de l'audit : dernière ligne droite

19/02/2016




Sanctions financières infligées aux Cac, nouveau rôle du H3C, services non audit, rotation... Une conférence organisée par la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris a abordé les principaux points de la réforme européenne dont la transposition en France est imminente.

"Nous sommes dans les derniers arbitrages interministériels (...). Le texte doit partir incessamment sous peu au Conseil d'Etat pour validation", a déclaré Jean-Luc Flabeau, président de la Compagnie régionale des commissaires aux comptes (CRCC) de Paris, lors d'une conférence d'actualité mercredi soir. L'ordonnance transposant la réforme européenne de l'audit (1) serait sur le point d'être bouclée (2). Quels changements sont à prévoir ?

L'appel d'offres "institutionnalisé"

Pour les mandats des entités d'intérêt public (EIP), la rotation périodique des cabinets deviendrait


obligatoire au bout de 10 ans, avec un délai de viduité de 4 ans (article 17-3 du  **règlement** européen). Deux extensions seront possibles : en cas de co-commissariat aux comptes, avec une durée maximale la mission de 24 ans, ou en cas d'appel d'offres, avec un maximum de 16 ans, indique Stéphane Marie, président du club Option initiatives audit (OIA). "Ces deux durées sont le choix proposé par la France dans sa transposition", nous confirme Charles-René Tandé, président de l'Ifec. "L'appel d'offres se banalise dans notre profession, commente Stéphane Marie. Il est "institutionnalisé" car il devient obligatoire pour toute nomination. Ce qui signifie que les appels d'offres en cours de mandat ne sont pas exigés, est-il précisé. Quelles incidences ? Les professionnels doivent faire une "analyse critique des durées" de leurs mandats EIP et des durées d'exercice des associés signataires, prévient le président d'OIA. A noter que la rotation des signataires - pour les EIP - est maintenu à 6 exercices avec un maximum de 7 ans, et le délai de viduité serait de 3 ans.

La préparation de la comptabilité parmi les services interdits

Autre sujet de taille : les services non audit (SNA) avec l'établissement d'une liste noire (article 5 du règlement européen). Celle-ci "reprend globalement l'article 10 du code de déontologie" des commissaires aux comptes, note Stéphane Marie. "Dans les options susceptibles de devenir des interdictions, la France fait le choix de la fiscalité et de la préparation de la comptabilité", nous indique Charles-René Tandé. Cette liste d'interdits s'appliquerait aux EIP et aux non EIP, selon les différents intervenants. Le passage des DDL (diligences directement liées) - qui disparaissent - aux SNA implique une appréciation des situations de la part des cabinets. Car le futur système étant "moins codé", il ne s'agirait pas de "s'auto-censurer" pour "se priver de chiffre d'affaires", souligne le président d'OIA.

Le plafond des honoraires de ces services non audit serait quant à lui fixé à 70% par l'ordonnance, soit le maximum autorisé par le règlement européen. Les honoraires sur les prestations rendues par les membres du même réseau ne serait pas compris dans ce calcul, précise Stéphane Marie. Selon le président de l'Ifec, cette limite de 70% serait réservée aux seuls mandats EIP.

Sanctions financières : quel montant ?

La réforme apportera également des changements concernant la régulation de la profession. C'est le Haut conseil de commissariat aux comptes (H3C) qui assumera la responsabilité finale de la formation des Cac, de leur inscription, du contrôle qualité ou encore des enquêtes disciplinaires (article 30 septies de la  **directive**). "On va changer de paradigme", déclare le président de la CRCC de Paris. Qui risque de perdre une partie de ses prérogatives. Aujourd'hui, la régulation est partagée entre le H3C et les compagnies. Demain, le Haut conseil exercerait un "quasi-contrôle de la profession", estime Jean-Luc Flabeau, regrettant cette "responsabilité totale du superviseur". Toutefois, le projet de texte du gouvernement prévoirait des possibilités de délégation à la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) en matière d'inscription, de formation et de mise en place d'un système d'assurance qualité non EIP, avec sans doute le concours des compagnies régionales, nous précise Charles-René Tandé.

Les futurs pouvoirs d'enquête du H3C inquiètent d'autant plus la profession que des sanctions pécuniaires pourraient désormais être prononcés à l'encontre des Cac. C'est d'ailleurs l'un des points qui est toujours en discussion, d'après Jean-Luc Flabeau. Fin janvier, il était question que l'amende atteigne jusqu'à 100000 euros pour les personnes physiques et 1 million d'euros pour les personnes morales, ou dix fois le montant des honoraires facturés par le commissaire aux comptes. Mais il semble que ces montants ne soient pas complètement définitifs.

Après le volet législatif (une fois l'ordonnance ratifiée), il restera encore un relais réglementaire "volumineux", selon Jean-Luc Flabeau, qui devra être bouclé avant mi-juin 2016, date d'entrée en application des textes européens.

(1) Transposition de la directive européenne et choix des options pour la partie règlement européen.

(2) Contactée hier, la Chancellerie ne nous a pas répondu.

✍ Céline Chapuis

"Pour les TPE, la transition numérique est une question de survie", Marie Prat, CGPME

19/02/2016



La stratégie digitale est encore trop souvent absente des préoccupations des dirigeants de TPE. Pourtant, les petites structures ont également beaucoup à y gagner.

57 % des entreprises prévoient leur transition numérique à moyen terme. Une donnée qui démontre la prise de conscience des entrepreneurs. Toutefois, le chemin est encore long, et notamment pour les TPE, qui sont toujours les entreprises les moins présentes sur le web.

Contrairement aux idées reçues, toutes les entreprises peuvent avoir une visibilité sur internet, quelle que soit leur activité. Jean-Claude Lefebvre, paysagiste à Jouy-le-Moutier (95), en a constaté les bienfaits : "Notre site internet nous apporte des clients, et nous permet d'être très réactifs, a-t-il témoigné lors d'une conférence au salon des entrepreneurs le 4 février dernier. Dès que nous terminons un chantier, nous postons les photos sur notre site internet. Ça permet de fidéliser nos clients".

De même pour Aurélien Julien, dirigeant de la Société parisienne de propreté (SPP), qui a trouvé une utilité différente à son site internet. "Nous sommes une société de nettoyage, et il est difficile de photographier

la propreté ! Mais nous avons mis à disposition un formulaire de demande en ligne, et ça favorise les nouveaux clients", témoigne-t-il.

Savoir à qui s'adresser

Pourtant, le cap du numérique n'est pas si facile à passer. Certains freins persistent encore : "Dans les entreprises de moins de dix salariés, c'est le chef d'entreprise qui fait tout, constate Marie Prat, co-présidente de la commission innovation et économie numérique à la CGPME, lors d'une conférence organisée par l'AJPME (Association des journalistes des petites et moyennes entreprises). Il manque souvent de temps pour se lancer dans la création d'un site internet, mais également de compétences techniques". De ce constat découle un autre frein : les dirigeants d'entreprises ne savent souvent pas à qui s'adresser pour mener à bien une stratégie numérique. "Nous conseillons toujours de commencer par faire faire un diagnostic par un consultant pour identifier les besoins de l'entreprise", précise Martine Prat.

Adapter sa transition numérique à ses besoins et son budget

Pourtant, nombre d'acteurs locaux peuvent aiguiller les dirigeants de TPE, notamment dans le cadre du Plan transition numérique, lancé par le ministère de l'Économie et des Finances en 2012. "Ce programme fédère les acteurs économiques (CCI, fédérations professionnelles, Chambre des métiers, Centres de gestion agréés etc.) pour apporter une aide aux entrepreneurs qui le demandent, au niveau local", explique Aurélie Gracia, responsable du bureau des usages du numérique à Bercy, présente lors de la conférence de l'AJPME.

Et bien sûr, dernier frein, et non des moindres : le coût. "Il faut compter un ticket d'entrée de 5 000 à 10 000 € pour avoir une présence sur le web", estime Marie Prat. Bien sûr, une stratégie web est modulable selon le budget, les besoins, mais aussi le contenu que l'on veut mettre en avant.

Pour les petites structures, il ne faut surtout pas hésiter à se rassembler pour concevoir une stratégie numérique. Certains libraires parisiens l'ont fait, via une plateforme en ligne, : face à des géants comme Amazon ou la Fnac, l'union fait la force.

Projet de loi travail : le renvoi à la négociation d'entreprise est généralisé

19/02/2016



Une réécriture du code du travail sur la durée du travail et les congés, un nouveau barème pour les indemnités prud'homales, la négociation collective revue avec un recours possible au référendum : le projet de loi travail, dont nous publions l'avant projet, jette les bases d'une nouvelle architecture du droit du travail qui privilégie la négociation collective.

Le projet de loi travail, que la ministre Myriam El Khomri présentera le 9 mars en Conseil des ministres, comporte actuellement pas moins de 131 pages, selon la version transmise au Conseil d'Etat que nous nous sommes procuré. Ce texte peut néanmoins encore évoluer en fonction des observations des magistrats, des partenaires sociaux et des arbitrages du Premier ministre.

La nouvelle architecture du droit du travail

En l'état actuel, l'avant projet de loi balaie de très nombreux thèmes. Tout d'abord, il pose les bases d'une révision générale du code du travail. Le projet intègre les 61 "principes essentiels du droit du travail" écrits par la commission Badinter afin qu'ils figurent en préambule du code. Celui-ci sera réécrit entièrement dans les deux ans sur la base d'une commission d'experts et de praticiens des relations sociales. Cette commission, qui consultera les partenaires sociaux et dont la composition sera définie par arrêté du ministre du travail, a un objectif précis : "Donner une place centrale à la négociation collective, élargir ses domaines de compétences et son champ d'action", comme le préconisait le rapport Combrexelle.

Sans attendre les travaux de cette commission, le gouvernement réécrit la partie du code correspondant à la durée du travail et aux congés. Dans cette partie, l'avant-projet de loi définit donc le principe (ou "ordre public"), la portée d'un accord sur le sujet ("champ de la négociation collective") et les règles qui s'appliquent en l'absence d'accord ou à défaut de stipulations dans l'accord ("dispositions supplétives"). Au passage, de nouvelles souplesses sont accordées aux entreprises.

Les jours supplémentaires de fractionnement deviennent supplétifs

Ainsi, si le fractionnement des congés payés reste d'ordre public, la prise de 12 jours de congés entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année, comme l'octroi de jours supplémentaires de fractionnement deviennent des dispositions supplétives. Ce qui signifie qu'elles ne seront applicables dans l'entreprise que si l'accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche, n'en dispose pas autrement. Car à la

lecture de l'avant-projet de loi, il semble que les entreprises devront négocier sur les congés. En effet, il est précisé qu'un accord "fixe" la période de congés, l'ordre des départs, les règles du fractionnement ou de report...

Regroupement des congés spécifiques

Par ailleurs, comme nous vous l'avions indiqué, le texte regroupe les congés spécifiques autour de 3 thématiques :

- les congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle où l'on retrouve les congés pour événements familiaux, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant ;
- les congés pour engagement associatif, politique ou militant qui regroupent le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, le congé mutualiste de formation, le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen... ;
- les congés d'évolution des parcours professionnels où l'on retrouve le congé pour création ou reprise d'entreprise et le congé sabbatique.

Des accords d'entreprise pourront déroger au taux de majoration des heures supplémentaires prévu par la branche

Autre souplesse, la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Le taux de majoration pourrait être différent de celui fixé par l'accord de branche, ce qui n'est pas possible actuellement, sans toutefois être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, la majoration pour heures supplémentaires reste fixée à 25 % pour les 8 premières heures, les heures suivantes donnant lieu à une majoration de 50 %.

Des conventions de forfait possibles à défaut d'accord collectif

Même en l'absence d'accord collectif, le texte instaure la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfaits en jours ou en heures sur l'année dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur devra fixer les règles et garanties minimales pour les salariés : catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait, période de référence du forfait (année civile ou une autre période de 12 mois), nombre de jours dans la limite de 218, contrôle de la charge de travail...

La négociation collective revue avec un recours possible au référendum

L'avant-projet de loi entend mettre de l'ordre dans la rédaction de l'accord d'entreprise. Tout accord devra prévoir un préambule présentant de manière succincte son objectif et son contenu. Le texte négocié devra en particulier définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous. Le non-respect de ces nouvelles contraintes n'affectera pas la validité de l'accord, est-il précisé. Les partenaires sociaux pourront aussi organiser la méthode de la négociation pour en assurer la loyauté, renforcer "la confiance mutuelle entre les parties", et organiser les échanges d'informations. Ici également, l'absence de respect de la méthode définie n'affectera pas la validité des accords collectifs conclus, "dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties". Par défaut, les accords collectifs seront conclus pour une durée de 5 ans.

Le texte du gouvernement revoit aussi les conditions de validité des accords d'entreprise. Exit la règle des 30% d'adhésion et de l'absence d'opposition des syndicats qui représentent 50% des salariés. Désormais et comme l'avait annoncé la ministre du travail, tout accord ou convention d'entreprise devra être majoritaire. Si cette condition de majorité n'est pas satisfaite mais que l'accord recueille la signature d'un ou de plusieurs syndicats totalisant au moins 30% de représentativité, ce ou ces syndicats minoritaires

pourront exiger "la consultation des salariés" (ndlr : autrement dit demander l'organisation d'un référendum). Dans ce dernier cas, l'accord négocié ne s'appliquera "que s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés".

Par ailleurs, en cas de dénonciation du statut collectif, le gouvernement semble vouloir remplacer la notion "d'avantages individuels acquis" par le "maintien de la rémunération perçue". Concrètement, en l'absence d'accord de substitution dans un délai de 15 mois, les salariés auront seulement droit au maintien d'une rémunération au moins équivalente à celle versée lors des douze derniers mois. Le récent rapport du professeur de droit Jean-François Cesaro, bien que critique à l'égard de la notion de "maintien des avantages individuels acquis", n'allait pas jusqu'à préconiser sa suppression.

Des accords pour l'emploi même sans difficultés économiques

Toujours à propos d'accord, le gouvernement souhaite élargir le principe des accords de maintien dans l'emploi "au développement de l'emploi". Il ne s'agirait donc plus seulement de préserver l'emploi dans une entreprise en difficulté (Ndlr : dans la version de l'avant projet, l'article L5125-1 qui encadre ce type d'accord n'est curieusement pas modifié). Même en bonne santé, une entreprise pourrait par accord changer la rémunération et la durée du travail de façon à ce que ces dispositions s'imposent au contrat du travail, mais cet accord ne devra pas, indique le texte, avoir pour effet une baisse de la rémunération mensuelle du salarié. Le salarié les refusant serait licencié pour cause réelle et sérieuse, une rupture pour motif personnel qui ne serait pas un licenciement économique (licenciement *sui generis*).

Un nouveau barème pour les indemnités prud'homales

Le document de travail servant de base au projet de loi El Khomri encadre les indemnités prud'homales pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse, l'une des mesures les plus attendues par les employeurs. Elles ne pourront pas excéder un certain montant (15 mois maximum) et pourront varier en fonction de l'ancienneté du salarié et non plus de la taille de l'entreprise comme le prévoyait le projet de loi Macron. Cette disposition avait été censurée par le Conseil constitutionnel en août dernier.

Ne sont, toutefois, pas concernés par ces plafonds de nombreux cas : discrimination, non respect de l'égalité professionnelle, harcèlement moral ou sexuel, de corruption, violation de la protection accordée à la femme, accident du travail ou maladie professionnelle, aptitude-inaptitude, violation du statut des représentants du personnel, droit de grève...

Cinq plafonds sont désormais fixés:

Ancienneté du salarié	Indemnité maximum (en mois de salaires)
Moins de 2 ans	3 mois
De 2 à moins de 5 ans	6 mois
De 5 à moins de 10 ans	9 mois
De 10 à moins de 20 ans	12 mois
20 ans et plus	15 mois

La définition du licenciement économique révisée

L'article L1233-3 définissant le licenciement économique est réécrit par le projet. Constituera désormais "un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- à des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs semestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément à justifier de ces difficultés;
- à des mutations technologiques;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité;
- à la cessation d'activité de l'entreprise".

La définition de ces éléments pourra faire l'objet d'un accord de branche. A défaut, la durée de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant une difficulté économique sera de 4 trimestres consécutifs et la durée des pertes d'exploitation d'un semestre.

Le nouvel article précise que l'appréciation de ces difficultés s'effectue au niveau de l'entreprise et, si celle-ci appartient à un groupe, "au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient".

CHSCT : le nouvel article sur l'expertise


La censure par le Conseil constitutionnel, en novembre 2015, de l'article L4614-13 qui oblige un employeur à payer les frais d'expertise du CHSCT, même lorsque la délibération est annulée en justice conduit le gouvernement à revoir cet article. L'employeur qui souhaite contester "la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise" devra saisir le juge judiciaire, ce qui suspendra la réalisation de l'expertise ainsi que la consultation, le juge devant statuer dans les dix jours suivant sa saisine. La nouvelle rédaction de l'article, telle qu'elle est envisagée, obligera l'expert à rembourser à l'employeur les sommes perçues "en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT". A noter une curiosité dans la version actuelle : le CE pourrait décider de prendre en charge, sur son budget de fonctionnement, les frais d'une expertise du CHSCT. Le comité d'entreprise pourrait aussi financer sur son budget de fonctionnement la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

De la médecine du travail au numérique en passant par le CPA

Signalons enfin que le projet de loi devrait comporter des parties sur l'apprentissage, la dématérialisation du bulletin de paie, le télétravail, la médecine du travail, l'inspection du travail, le détachement, le futur compte personnel d'activité (avec la reprise de la position commune des partenaires sociaux). N'oublions pas les emplois saisonniers, la restructuration des branches, le portage salarial. Mais encore les locaux syndicaux mis à la disposition par les collectivités territoriales, le numérique (avec un droit à la déconnexion) et les plateformes collaboratives (le texte pourrait définir les critères du lien de subordination et la responsabilité sociale des entreprises) ainsi que la représentativité patronale. Sur ce point, le projet devrait reprendre la pondération des critères pour la mesure d'audience sur laquelle Medef et CGPME sont tombés d'accord, le nombre d'entreprises adhérentes pesant 20% et le nombre de leurs salariés pesant 80% dans la mesure de l'audience.

Des médiateurs départementaux pour le RSI

19/02/2016

Le régime social des indépendants déploie 100 médiateurs départementaux. Tout assuré du RSI qui a déjà formulé une réclamation peut saisir le médiateur de son département de résidence (lire  **le communiqué**)

La phrase de la semaine

19/02/2016

"Je suis favorable à une remontée des seuils d'audit légal de la SAS sur ceux de la SARL à la condition qu'il y ait un commissaire aux comptes dès lors qu'il y a un groupe".

Charles-René Tandé, président de l'Ifec, affichant cette position lors d'un déjeuner de presse.

Source URL: <http://www.actuel-expert-comptable.fr/content/vendredi-19-fevrier-2016-6>