

Vendredi 2 septembre 2016

"Il serait prévu un peu plus de services interdits que ce qu'impose l'Europe"

02/09/2016



Chaque semaine, retrouvez notre interview sur un sujet d'actualité. Jean-Luc Flabeau, président de la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris, livre son point de vue sur l'application en France de la réforme de l'audit après la publication d'un premier décret cet été. Et dans l'attente du nouveau code de déontologie.

Le premier texte d'application de la réforme de l'audit est sorti fin juillet (lire notre **article**). Vous satisfait-il ?

C'est un décret qu'on attendait depuis le 17 juin 2016, jour d'entrée en vigueur de la réforme, et même avant. La Chancellerie a mis une grosse pression sur la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC), fin avril, en lui laissant peu de jours pour analyser son projet de texte. Nos instances ont fait des modifications et depuis, silence du ministère.

Ce décret ne contient pas de grosses surprises. Il s'inscrit logiquement dans la continuité de l'ordonnance du 17 mars 2016 qui a déjà secoué la profession. Au niveau du contenu, le décret du 26 juillet apporte quelques allègements tels que la réduction de durée de conservation des documents relatifs aux contrôles ou encore la possibilité de demander une demande d'inscription par voie électronique. Mais il introduit aussi un grand nombre de contraintes nouvelles : renforcement des modalités d'organisation et de fonctionnement des structures d'exercice des commissaires aux comptes ou encore des obligations relatives à la tenue des dossiers par les commissaires aux comptes. Cependant, la lecture de ce décret reste encore difficile car il manque des éléments.

Quels sont les éléments manquants ?

Nous attendons encore la réécriture du code de déontologie, ainsi que les trois conventions de délégation entre le Haut conseil du commissariat aux comptes (H3C), la CNCC et les compagnies régionales de commissaires aux comptes (CRCC) sur l'inscription, le contrôle qualité et la formation continue, afin de connaître la répartition des rôles et le niveau de dialogue entre ces trois acteurs. Nous sommes toujours dans un vide juridique, même s'il s'est réduit avec ce texte de décret.

“ A Paris, nous avons arrêté d'inscrire des commissaires aux comptes depuis le 17 juin ”

Quels sont les impacts de ce vide juridique ?

Juridiquement, l'actuel code de déontologie a cessé de s'appliquer le 17 juin 2016. Il faut attendre le nouveau code. Cette situation intercalaire n'est pas simple et peut poser problème. Nous avons aussi des incertitudes sur des tâches qui étaient jusqu'alors du ressort des CRCC, telles que les inscriptions des commissaires aux comptes. Désormais, elles seront effectuées par le H3C avec l'aide de la CNCC. Nous ne savons pas encore quelle sera l'articulation avec les CRCC. A Paris, nous avons arrêté d'inscrire des commissaires aux comptes depuis le 17 juin. On dit aux candidats d'attendre... Heureusement qu'il y a la période estivale mais il faudra impérativement trouver des solutions en septembre. Bref, nous avons un décret de mise en application mais qui ne suffit pas à avoir une vision complète.

Un seul décret est-il prévu ?

Le nouveau code de déontologie fera aussi l'objet d'un décret.

Quand seront publiés ces conventions de délégation et le nouveau code de déontologie ?

La Chancellerie nous annonce la production des conventions de délégation à partir de septembre, mais de façon étalée. Pour le code de déontologie, cela risque d'être un peu plus tard en octobre ou novembre.

Revenons sur certains points du décret du 26 juillet. Comment analysez-vous le renforcement du contenu du rapport d'audit ?

Le rapport d'audit s'est essentiellement étoffé pour les mandats EIP, notamment avec la description des risques d'anomalies significatives les plus importants. Ce ne sera pas toujours simple pour le praticien : où commence cette notion d'importance, somme toute arbitraire ? Le commissaire aux comptes devra aussi indiquer les réponses apportées pour faire face à ces risques.

A côté des mandats EIP, ce décret introduit une notion de proportionnalité pour les petits mandats. Sur deux plans. Tout d'abord au niveau des contrôles qualités qui "sont proportionnés à l'ampleur et la complexité de l'activité du commissaire aux comptes concerné". Ensuite au niveau des procédures cabinet : l'article R 822-34 du code de commerce stipule qu' "une NEP peut simplifier les exigences prévues pour la certification des petites entreprises".

“ Ce décret introduit une notion de proportionnalité pour les petits mandats” Justement, comment cette NEP s'articule-t-elle avec l'actuelle NEP petites entités (NEP 910) ? S'agit-il d'une nouvelle norme ?

J'imagine que ce sera une NEP spécifique qui ne traitera que de l'adaptabilité des procédures cabinets pour les petits mandats. Elle sera distincte de la NEP PE, tout d'abord parce que le champ d'application sera plus large. La définition de la petite entreprise retenue à l'article R 822-34 est celle de la directive européenne, c'est-à-dire jusqu'à 8 millions d'euros de chiffre d'affaires et 4 millions d'euros de total bilan. Pour rappel, la NEP 910 actuelle a des seuils beaucoup plus faibles (3,1 millions d'euros de chiffre d'affaires et 1,5 million d'euros de total bilan). Sur ce point, je souhaite d'ailleurs que la NEP PE évolue en véritable NEP PME, afin de conserver l'audit légal tel qu'il est actuellement en France. Trois pays européens ont déjà relevé leurs seuils...

Concernant les honoraires des mandats EIP, le décret impose une ventilation au regard du plafond de 70% pour les services non audit. Qu'en pensez-vous ?

Cette obligation montre la volonté de la Chancellerie et du H3C de suivre très précisément le plafond de 70% et de maîtriser la nature des prestations non audit qui vont être réalisées par les commissaires aux comptes. Je suis favorable à ce contrôle par le superviseur. A noter qu'un guide sur la réforme de l'audit co-rédigé par les représentants des entreprises - Afep, Medef, ANSA, Middle Next - sorti fin juillet (lire notre **article**) livre une première analyse de ces services autres que la certification des comptes.

Mais c'est le code de déontologie qui doit fixer la liste des services non audit interdits. En savez-vous davantage ?

C'est en cours de discussions. Il serait prévu un peu plus de services interdits que ce qu'impose l'Europe. Le code de déontologie devrait apporter d'autres précisions sur le nouveau système de rotation, les appels d'offres ou encore les réseaux de cabinets. Mais l'écriture de ce code de déontologie a pris beaucoup de retard et il est difficile de s'exprimer sur son contenu.

Parallèlement, le projet de loi Sapin 2 contient aussi des mesures concernant la réforme de l'audit, notamment un assouplissement sur la fourniture de services non audit à destination des entités d'intérêt public (EIP) dans certaines situations

(lire notre [article](#)). Qu'en pensez-vous ?

Cet assouplissement a été demandé par les grands réseaux en raison d'un problème d'hétérogénéité entre les pays. Il faudra regarder ces sujets au fil du temps. Les entreprises vont demander de plus en plus de services non audit. Mais il faudra veiller au strict respect du principe de séparation de l'audit et du conseil comme cela a toujours été fait en France.

“ Si l'on se retrouve trop sous autorité étatique, je crains qu'une partie des professionnels abandonne l'activité d'audit légal” Mais ce principe n'est-il pas fragilisé par la réforme ?

Les services interdits ont été élargis par rapport à la directive européenne. Et cela devrait se confirmer dans le futur code de déontologie. Mais c'est une matière évolutive. Si, demain, un scandale financier éclate, il viendra du non-respect de ce principe de séparation de l'audit et du conseil. Et il jettera l'opprobre sur toute la profession. Nos instances professionnelles doivent y porter la plus grande attention, notamment avec le système des appels d'offres qui est institutionnalisé par ces textes européens. Il ne faut surtout pas que la prestation d'audit légal devienne un produit d'appel pour développer d'autres services plus rémunérateurs.

Concernant le nouveau dispositif de sanctions pécuniaires, rien n'est dit dans le décret du 26 juillet sur l'éventuel cumul avec les sanctions de l'Autorité des marchés financiers (AMF) ou des juridictions de droit commun...

Les sanctions financières ont été fixées par l'ordonnance de mars. A priori, elles sont non assurables. Je ne sais pas si elles sont cumulables avec celles de l'AMF. Mais étant donné que le niveau de sanctions semble ici supérieur à celui de l'AMF, il faudra réfléchir à une homogénéisation.

Plus globalement, la procédure de sanctions opère un changement radical de fonctionnement. Avant, dans chaque CRCC, un syndic (professionnel Cac) remettait un rapport au ministère public. Dans le nouveau système, ce rôle sera confié à un rapporteur général nommé par le H3C, qui pourra se faire aider par des enquêteurs et des Cac inscrits sur une liste spécifique. Je regrette qu'il n'y ait plus un regard quasi-systématique d'un membre de notre profession.

En tant que président d'une compagnie régionale, quelles sont les réactions des professionnels par rapport à cette réforme ?

Les sanctions financières inquiètent fortement les professionnels. De même, la procédure d'organisation des cabinets est plus lourde et on ne sait pas encore quel sera le degré d'adaptabilité. Le nouveau rôle du H3C est également inquiétant. On passe d'une régulation partagée, qui a montré son efficacité, à une régulation quasi-totale. Si l'on se retrouve trop sous autorité étatique, je crains qu'une partie des professionnels abandonne l'activité d'audit légal dans les prochaines années. Il existe un risque de créer à part une profession d'auditeurs légaux sur les grandes entreprises, qui seront donc moins nombreux.

Référentiel indicatif d'indemnités : le décret est prêt !

02/09/2016



La loi Macron prévoit la création d'un référentiel d'indemnités indicatif, en cas de licenciement injustifié, applicable devant le bureau de jugement. Sa publication, reportée suite aux débats sur le barème obligatoire lors de l'examen du projet de loi Travail, est désormais sur les rails. Nous publions les montants prévus par le projet de décret que nous nous sommes procuré.

La loi Macron du 6 août 2015 a instauré un référentiel d'indemnités en cas de licenciement injustifié, applicable devant le bureau du jugement. Pour entrer en vigueur, il suppose un décret dont la publication a été reportée, suite aux débats dans le cadre du projet de loi Travail. En effet, le ministère du travail voulait aller plus loin que la loi Macron et adjoindre à ce référentiel indicatif un barème d'indemnités obligatoire en cas de licenciement injustifié. Mais faute de consensus sur ce point, le barème obligatoire a été retiré du texte.

Plus rien ne s'oppose alors à la publication du décret Macron sur le référentiel indicatif. Le projet de décret que nous nous sommes procuré, et qui sera présenté en Conseil supérieur de prud'homie le 13 septembre prochain, précise les montants du référentiel d'indemnités indicatif prévu par la loi Macron en fonction de l'ancienneté du salarié, mais aussi de son âge et de sa situation par rapport à l'emploi.

Pour rappel, le barème d'indemnités obligatoire prévu dans la loi Macron, censuré par le Conseil constitutionnel, prévoyait des montants différenciés selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, un second critère retoqué par les Sages. Le barème proposé dans le cadre du projet de loi Travail se fondait, lui, sur le seul critère de l'ancienneté.

Un référentiel qui tient compte de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi

Ce référentiel indicatif sera mis en oeuvre devant le bureau de jugement, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Surtout, il ne s'appliquera que si les parties en font conjointement la demande.

Les montants prévus par le projet de décret tiennent compte de l'ancienneté - jusqu'à 43 années d'ancienneté - de l'âge du salarié dès lors que celui-ci a au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail, et de sa situation par rapport à l'emploi en tenant compte de sa situation personnelle, de son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur

d'activité considéré.

Montants de l'indemnité en cas de licenciement injustifié fixés par le projet de décret

Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Indemnités (en mois de salaire) pour le salarié âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture	Indemnités (en mois de salaire) pour le salarié en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du demandeur tenant à sa situation personnelle au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité
0	1	2	2
1	2	3	3
2	3	4	4
3	4	5	5
4	5	6	6
5	6	7	7
6	6,5	7,5	7,5
7	7	8	8
8	7,5	8,5	8,5
9	8	9	9
10	8,5	9,5	9,5
11	9	10	10
12	9,5	10,5	10,5
13	10	11	11
14	10,5	11,5	11,5
15	11	12	12
16	11,5	12,5	12,5
17	12	13	13
18	12,5	13,5	13,5
19	13	14	14
20	13,5	14,5	14,5
21	14	15	15
22	14,5	15,5	15,5
23	15	16	16
24	15,5	16,5	16,5
25	16	17	17
26	16,5	17,5	17,5
27	17	18	18
28	17,5	18,5	18,5
29	18	19	19
30	18,25	19,25	19,25
31	18,5	19,5	19,5
32	18,75	19,75	19,75

Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Indemnités (en mois de salaire) pour le salarié âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture	Indemnités (en mois de salaire) pour le salarié en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du demandeur tenant à sa situation personnelle au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité
33	19	20	20
34	19,25	20,25	20,25
35	19,5	20,5	20,5
36	19,75	20,75	20,75
37	20	21	21
38	20,25	21,25	21,25
39	20,5	21,5	21,5
40	20,75	21,75	21,75
41	21	22	22
42	21,25	22,25	22,25
43	21,5	22,5	22,5

Le barème de conciliation modifié

Un second projet de décret modifie le barème de l'indemnité forfaitaire applicable en conciliation. Rappelons en effet, que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu une indemnité forfaitaire en cas de conciliation devant les prud'hommes. L'objectif étant de favoriser la conciliation. Toutefois, ce barème n'est quasiment pas appliqué.

Il est modifié afin d'être en cohérence avec le référentiel applicable devant le bureau de jugement et est plus incitatif toujours dans l'optique, sans doute, de favoriser la conciliation.

Barème actuellement en vigueur

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité forfaitaire (en mois de salaire)
Inférieure à 2 ans	2 mois
Entre 2 ans et mois de 8 ans	4 mois
Entre 8 ans et moins de 15 ans	8 mois
Entre 15 ans et 25 ans	10 mois
Supérieure à 25 ans	14 mois

Nouveau barème prévu par le projet de décret

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité forfaitaire (en mois de salaire)
Ancienneté inférieure à un an	2 mois
Ancienneté au moins égale à un an	3 mois
Ancienneté au moins égale à 2 ans	4 mois
Ancienneté au moins égale à 3 ans	5 mois
Ancienneté au moins égale à 4 ans	6 mois

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité forfaitaire (en mois de salaire)
Ancienneté au moins égale à 5 ans	7 mois
Ancienneté au moins égale à 6 ans	8 mois
Ancienneté au moins égale à 7 ans	9 mois
Ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 12 ans	10 mois
Ancienneté comprise entre 12 ans et moins de 15 ans	12 mois
Ancienneté comprise entre 15 ans et moins de 19 ans	14 mois
Ancienneté comprise entre 19 ans et moins de 23 ans	16 mois
Ancienneté comprise entre 23 ans et moins de 26 ans	18 mois
Ancienneté comprise entre 26 ans et moins de 30 ans	20 mois
Ancienneté au moins égale à 30 ans	24 mois

✍ Florence Mehrez

Formation : les lissages de taux en cas de franchissement des seuils

02/09/2016



La loi de finances pour 2016 a modifié le seuil d'effectif pour le versement de la contribution formation

des entreprises. L'administration fiscale a adapté en conséquence son instruction sur le lissage des taux lorsque l'entreprise franchit le seuil de 11 salariés.

L'administration fiscale vient de mettre à jour les développements du bulletin officiel des finances publiques (Bofip) relatifs à la participation à la formation professionnelle, au regard des nouvelles règles applicables aux contributions, variant selon l'effectif de l'entreprise, sur les rémunérations versées depuis le 1er janvier 2016. La loi de finances pour 2016 a, en effet, opéré un relèvement du seuil d'effectif de 10 à 11 salariés. Résultat? A partir de cette année, le taux de 1 % s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés et celui de 0,55 % aux employeurs de moins de 11 salariés. Le seuil de déclenchement du dispositif de lissage du taux de la contribution se trouve donc mécaniquement modifié.

Contribution légale des entreprises franchissant le seuil de 11 salariés et plus, à compter du 1er janvier 2016

Le texte précise le mécanisme de lissage des contributions des entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés. Pendant une période transitoire de six ans, ces taux évoluent progressivement.

A compter du 1er janvier 2016, les employeurs qui en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les deux suivantes, aux obligations applicables aux entreprises de moins de 11 salariés.

Les 4e et 5e années, les employeurs sont soumis aux obligations applicables aux employeurs d'au moins 11 salariés, avec une réduction du taux de participation de 0,3 point la 4e année et 0,1 point la 5e année.

Régime transitoire	Contributions dues depuis le 1er janvier 2016
Année de dépassement de l'effectif	0,55%*
Deuxième année	0,55%
Troisième année	0,55%
Quatrième année	0,70%
Cinquième année	0,90%
Sixième année	1%

* Du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours

Par exemple, une entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 11 salariés en 2016 est redevable d'une contribution égale à 0,55% en 2016, en 2017 et en 2018, égale à 0,70% en 2019, 0,90% en 2020 puis 1% à partir de 2021.

A noter : les entreprises de travail temporaire bénéficient d'un régime particulier détaillé par l'instruction fiscale (voir document ci-joint).

Les entreprises nouvelles ou reprises sont exclues de ce mécanisme

L'allègement de la participation prévue en faveur des entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés n'est pas applicable :

- Aux employeurs qui atteignent ou dépassent ce seuil dès la première année d'activité.
- Aux employeurs qui reprennent ou absorbent une entreprise qui employait déjà 11 salariés ou plus au cours de l'une des 3 années précédentes. Dans ce cas, les modalités de versement prévues pour les entreprises de 11 salariés et plus s'appliquent dès l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé.

A noter également que le bénéfice de l'allègement est perdu dès lors que l'entreprise repasse sous le seuil

de 11 salariés.

Contribution légale des entreprises qui ont franchi le seuil de 10 salariés et plus en 2015

Le mécanisme de lissage reste équivalent à celui des entreprises qui ont franchi le seuil cette année.

Régime transitoire	Contributions dues depuis le 1er janvier 2015
Année de dépassement de l'effectif	0,55%*
Deuxième année	0,55%
Troisième année	0,55%
Quatrième année	0,70%
Cinquième année	0,90%
Sixième année	1%

*Du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours

Contribution légale des entreprises qui ont franchi le seuil de 10 salariés et plus, avant le 1er janvier 2015

Un mécanisme particulier de lissage s'applique aux entreprises qui ont franchi le seuil de 10 salariés et plus avant le 1er janvier 2015.

Date de franchissement du seuil de 10 salariés	Taux en 2015	Taux en 2016	Taux en 2017	Taux en 2018	Taux en 2019	Taux en 2020
2010	0,90%*	1%	1%	1%	1%	1%
2011	0,90%	1%	1%	1%	1%	1%
2012	0,70%	0,90%	1%	1%	1%	1%
2013	0,55%	0,70%	0,90%	1%	1%	1%
2014	0,55%	0,55%	0,70%	1%	1%	1%

*Du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours

A noter : les entreprises de travail temporaire bénéficient là encore d'un régime spécifique (voir document ci-joint).

✍ Anne Bariet

De nouvelles informations à communiquer aux centres de formalités des entreprises

02/09/2016

A compter du 1er janvier 2017, la déclaration de création d'une entreprise devra mentionner le numéro de sécurité sociale de l'exploitant personne physique, la nature de l'activité exercée simultanément à l'activité faisant l'objet de la déclaration (en cas de pluriactivité) et "la nature de la gérance" lorsque l'activité est exercée sous forme de SARL, indique un **décret**.

La phrase de la semaine

02/09/2016

"Il faut que les études d'impact [sur la simplification administrative] soient réalisées par des experts indépendants avec un budget".

Agnès Verdier-Molinié, directrice du think tank Ifrap, mercredi, lors des universités d'été du Medef.

Source URL: <http://www.actuel-expert-comptable.fr/content/vendredi-2-septembre-2016-4>