



# COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

n° 292 // octobre 2014

Actualité

**Des nouveautés  
sociales et fiscales  
pour les entreprises**

Social

**Simplification  
des obligations  
d'affichage !**

Fiscal

**Régularisations de TVA  
mode d'emploi**

Patrimoine

**Comment racheter  
un crédit immobilier**

High-tech

**Se protéger contre le vol  
des téléphones portables**

## Le contrat à durée déterminée

Rappel des règles spécifiques à ce contrat  
de travail très utilisé par les entreprises

**COGESTEN • Internet : [www.cogesten.fr](http://www.cogesten.fr) • E-mail : [courrier@cogesten.fr](mailto:courrier@cogesten.fr)**

- PARIS - Place de la République - 26, rue Béranger - 75003 PARIS - Tél. 01 42 71 21 13
- LE KREMLIN-BICÈTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 46 86 45 45
  - SENS - 8 bis, boulevard du Centenaire - 89100 SENS - Tél. 03 86 83 93 50
- AUXERRE - 1, avenue St Georges Rond Point Foch - 89000 Auxerre - Tél. 03 86 46 51 08
  - LILLE - 24, avenue du Peuple Belge - 59000 LILLE - Tél. 03 20 17 15 55
- VALENCIENNES - 11, rue Salle Le Comte - Résidence les Comtes du Hainault - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60
  - LE QUESNOY - 14, rue Achille Carlier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

# « Moi j'aime l'entreprise ! »

*Ragaillard par la « déclaration d'amour » faite aux chefs d'entreprise par le Premier ministre à son université d'été, le Medef tente de pousser l'avantage. Il vient de présenter plusieurs pistes de réforme. Des pistes qui, si elles étaient suivies, pourraient, selon l'organisation patronale, redynamiser la croissance et l'emploi.*

*Tout d'abord, il suggère de supprimer deux jours fériés dont bénéficient les salariés chaque année. Ensuite, il propose de mettre en place un salaire inférieur au Smic afin de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée. Également au programme, un sujet qui revient régulièrement sur le tapis, la possibilité de négocier au sein des entreprises une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures. Sans oublier la libéralisation du travail le dimanche et la généralisation du contrat de chantier à tous les secteurs d'activité, sous la forme d'un contrat de projet. Un contrat qui aurait la particularité d'être conclu pour une durée indéterminée prenant fin une fois le projet terminé, et qui pourrait lever un certain nombre de freins à l'embauche.*

*Reste à espérer que ces propositions ne viendront pas temir l'idylle naissante entre les pouvoirs publics et les chefs d'entreprise, et qu'elles déboucheront au contraire sur des réformes structurelles qui redonneront de l'air à notre économie.*

## SOMMAIRE

### Actualité

Nouveautés sociales et fiscales... 3

### Social

Médecine du travail... 4

Mesures pour concilier vie privée/  
vie professionnelle des salariés

Obligations d'affichage... 5

### Fiscal

Régularisations de TVA

Plan de relance du logement... 6

### Juridique

Simplification du droit des sociétés

Mention sur les factures  
des artisans... 7

### Patrimoine

Racheter un crédit immobilier... 8

### High-tech

Le vol de téléphones portables... 9

### Indicateurs

... 10

### DOSSIER

Le contrat de travail à durée

déterminée... 12

### Pause-café

... 15

Questions/réponses... 16

Mis sous presse le 17 septembre 2014 - N° 292  
Dépôt légal septembre 2014 - Imprimerie MAQPRINT  
Photo couverture : Monkey Business

## ECHÉANCIER D'OCTOBRE 2014

### DÉLAI VARIABLE

➤ Déclaration et paiement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2014 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2014 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2014 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2014.

### 15 OCTOBRE

➤ Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2014.

➤ Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> trimestre 2014.

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2014 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : versement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 excédait 10 000 €, ou payés au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 était compris entre 4 000 et 10 000 €.

➤ Propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière.

### 31 OCTOBRE

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2014 : télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes.



# Nouveautés sociales et fiscales

Les changements, intervenus ou à venir, qui impactent la gestion de votre entreprise.

Un certain nombre de nouveautés sociales et fiscales ont été votées cet été. Présentation des principales mesures introduites.

## Réduction Fillon

La réduction dégressive de cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic, dite « réduction Fillon », porte actuellement sur les cotisations d'assurances sociales (maladie-maternité, invalidité-décès, vieillesse) et la cotisation d'allocations familiales. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, elle s'appliquera aussi à la cotisation Fnal, à la contribution solidarité autonomie et, dans une certaine limite, à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. La formule de calcul de cette réduction sera donc modifiée pour prendre en compte les nouvelles cotisations incluses dans son champ d'application ainsi que les nouveaux taux de cotisa-

tions entrant en vigueur en 2015. En pratique, pour un salarié percevant un salaire brut égal au Smic, l'employeur bénéficie d'une exonération totale des cotisations patronales entrant dans le champ d'application de la réduction Fillon.

## Comptabilités informatisées



Les entreprises tenant une comptabilité informatisée doivent, en cas de contrôle, la présenter au vérificateur sous forme dématérialisée. À défaut, pour les avis de vérification adressés depuis le 10 août 2014, elles encourent une amende égale à 5 000 € (au lieu de 1 500 €). Cette amende étant portée, en cas de rectification, à 10 % du redressement, sans pouvoir être inférieure à 5 000 €.

## Travaux de rénovation énergétique

Les entreprises qui réalisent des travaux de rénovation énergétique financés par un éco-prêt à taux zéro doivent, pour les offres de prêt émises depuis le 1<sup>er</sup> sep-



tembre 2014 (en métropole), détenir le label « Reconnu Garant de l'Environnement » (RGE). En outre, ces entreprises devront, pour les offres de prêt émises au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, attester de l'éligibilité de ces travaux à l'éco-prêt à taux zéro. À défaut, elles seront passibles d'une amende égale à 10 % du montant des travaux non justifié, plafonné toutefois au montant du crédit d'impôt dont a bénéficié la banque au titre de l'octroi de l'éco-prêt.

## TAUX DE LA COTISATION D'ALLOCATIONS FAMILIALES

*Ce taux est actuellement de 5,25 % sur les revenus salariés et non salariés. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il sera abaissé, pour les employeurs, à 3,45 % sur les salaires n'excédant pas 1,6 Smic. Et pour les travailleurs indépendants, il sera dégressif lorsque leurs revenus annuels seront inférieurs à un seuil qui devrait être fixé, par décret, à 140 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. La réduction maximale serait de 3,1 points pour les revenus inférieurs à 110 % de ce plafond.*

## Exonération de C3S

Un abattement de 3,25 M€ s'appliquera sur l'assiette de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) due à compter de 2015, permettant ainsi d'exonérer totalement les PME dont le chiffre d'affaires n'excède pas ce plafond.

## Placement des salariés en activité partielle

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, les dispositifs de chômage partiel et d'activité partielle de longue durée ont été remplacés par une procédure dite de « placement des salariés en activité partielle ». Avant d'y recourir, l'employeur doit, en principe, effectuer une demande d'autorisation auprès de la Direccte. Il peut ensuite demander, auprès de l'Agence



de services et de paiement (ASP), le remboursement des allocations de placement en activité partielle qu'il a versées aux salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, cette demande de placement des salariés en activité partielle ainsi que la demande de remboursement correspondante doivent être effectuées par le biais d'un site

Internet dédié : <https://activite-partielle.emploi.gouv.fr>. C'est aussi via cet espace sécurisé et confidentiel que l'administration communique avec l'employeur et notamment répond à sa demande d'autorisation préalable.

En pratique, pour adhérer au site, l'employeur doit d'abord s'inscrire au moyen du numéro Siret de l'établissement visé par l'activité partielle, puis fournir les informations permettant de l'identifier ainsi que le nom et les coordonnées de la personne à contacter et une adresse électronique.

Décret n° 2014-740 du 30 juin 2014, JO du 1<sup>er</sup> juillet ; Arrêté du 24 juillet 2014, JO du 1<sup>er</sup> août

### Rupture de la période d'essai

*L'employeur qui met fin à la période d'essai d'un salarié doit respecter un délai de prévenance compris entre 48 heures et un mois selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Ce délai ne devant cependant pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.*

*Le Code du travail précise désormais que, sauf faute grave du salarié, l'employeur qui ne respecte pas ce délai de prévenance doit lui verser une indemnité compensatrice « égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise ».*

Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014, JO du 27

## Médecine du travail : les derniers changements

Quelques nouveautés et précisions en matière de médecine du travail ont été apportées par décret. L'employeur qui adhère à un service de santé au travail interentreprises doit, dans les 6 mois suivant cette adhésion, lui transmettre un document précisant le nombre et la catégorie



des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Désormais, il devra, chaque année, transmettre à ce service un document mis à jour. De plus, l'employeur dispose maintenant de 2 mois, et non plus de 15 jours, pour contester la fiche médicale d'aptitude du salarié établie par le médecin du travail.

Décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014, JO du 13

### Nouvelles sanctions

*Ne pas respecter les règles portant sur la surveillance médicale particulière de certains salariés (travailleurs temporaires, stagiaires...) devient punissable d'une amende de 1 500 € (7 500 € pour une société).*

**EN BREF** : SELON LES DERNIÈRES PRÉVISIONS DU GOUVERNEMENT, LE DÉFICIT PUBLIC DE LA FRANCE, QUI AVAIT DIMINUÉ L'AN 1 % EN 2015 - 3,3 MILLIARDS D'EUROS : C'EST LE MONTANT DES BAISSES D'IMPÔT DONT BÉNÉFICIERONT LES MÉNAGES EN 2015 (SECÉTAIRE ET 44,7 % EN ALLEMAGNE) - MIS EN PLACE EN MARS DERNIER, LE PEA PME NE CONNAÎT PAS LE SUCCÈS ESCOMPTÉ, LA COLLECTE NETTE

## Conciliation vie privée / vie professionnelle



La récente loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit plusieurs mesures visant à favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle des salariés.

D'abord, tout salarié qui conclut un pacte civil de solidarité (Pacs) a désormais droit à 4 jours de congés rémunérés.

Ensuite, le conjoint d'une femme enceinte, son partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle, quel que soit son sexe, peut dorénavant s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour se rendre aux

examens prénataux obligatoires (échographies en particulier), dans la limite toutefois de trois examens.

Enfin, les accords d'entreprise sur le compte épargne temps (CET) pourront bientôt prévoir un nouveau cas de déblocage des droits affectés à ce compte : la possibilité pour les salariés d'utiliser au maxi-

mum 50 % de leurs droits pour financer, au moyen d'un chèque emploi-service universel, des prestations de services à la personne liées aux obligations domestiques et familiales. Un décret devait toutefois préciser les modalités de mise en œuvre de cette mesure qui, prise à titre expérimental pour 2 ans, devait débiter au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014, JO du 5

### Attention

La nouvelle loi interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié (le père) pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

## Affichage dans l'entreprise

Les obligations des employeurs en matière d'affichage de documents dans les locaux de l'entreprise sont désormais moins contraignantes.

Ainsi, est remplacé par une « information par tout moyen » (courriel, intranet...) l'affichage :

- des articles du Code pénal relatifs à la discrimination et aux harcèlements sexuel et moral ;
- de l'information des syndicats sur l'organisation des élections professionnelles et l'invitation à négocier le protocole électoral et

à établir leur liste de candidats ;  
- du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

En outre, l'affichage peut désormais être remplacé par « une information par tout moyen permettant de conférer date certaine » pour :

- l'information des salariés sur l'organisation des élections professionnelles et sur le procès-verbal de carence de ces élections ;
- la décision de l'administration



validant le PSE.

Autre assouplissement, l'employeur n'a plus à transmettre à l'administration le protocole pré-électoral modifiant le nombre ou la composition des collèges électoraux, mais doit seulement le tenir à sa disposition.

Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014, JO du 27

## Régularisations de TVA : gare au formalisme !



DR

### CVAE : fin de la dispense de déclaration

*Les entreprises qui disposent d'un seul établissement et dont les salariés n'exercent pas leur activité plus de 3 mois consécutifs en dehors des locaux n'avaient pas l'obligation de compléter la déclaration n° 1330-CVAE dès lors qu'elles renseignaient leur valeur ajoutée et leur chiffre d'affaires de référence dans leur déclaration de résultats. Une dispense que l'administration fiscale vient de supprimer pour les exercices clos depuis le 31 décembre 2013. Ces entreprises doivent donc désormais souscrire la déclaration n° 1330-CVAE et y indiquer leur valeur ajoutée. Toutefois, elles restent dispensées de mentionner leur effectif salarié dès lors qu'elles cochent la case A1 de cette déclaration.*

BOI-CVAE-DECLA-10 du 1<sup>er</sup> juillet 2014

La rectification par une entreprise d'une omission en matière de TVA doit, en principe, faire l'objet d'une déclaration rectificative au titre de la période à laquelle l'erreur se rattache. Toutefois, l'administration fiscale admet, pour les bilans 2013, que l'entreprise de bonne foi puisse corriger spontanément son erreur sur la déclaration de TVA du mois de la découverte de l'omission. Pour cela, elle doit impérativement inscrire, dans le cadre réservé à la correspondance de cette déclaration, le montant

des recettes omises ventilées par taux, la TVA correspondante et la période de réalisation des opérations concernées. Le montant à régulariser devant, en outre, être porté à la ligne 31 de la déclaration. Ce n'est que si ces mentions font défaut qu'une déclaration rectificative de l'entreprise doit alors être exigée par les organismes agréés lors de l'examen de concordance, de cohérence et de vraisemblance des déclarations.

Lettre DGFiP du 20 mai 2014 au Président du CSOEC

## Mesures fiscales pour relancer la construction

Les plus-values de cession de terrains à bâtir réalisées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014 bénéficient du même régime fiscal que celui des immeubles bâtis, soit une exonération totale d'impôt sur le revenu après 22 ans de détention (au lieu de 30 ans). En outre, pour les promesses de vente de terrains conclues avant fin 2015, un abattement exceptionnel de 30 % vient atténuer l'impôt sur le revenu ainsi que les prélèvements sociaux.

Autre mesure pour encourager la construction de logements, le dispositif « Duflot » devrait être révisé pour donner le choix à l'investisseur de s'engager à louer pour 6, 9 ou 12 ans, avec un avantage fiscal ajusté à cette



durée, et pour l'autoriser, sous conditions, à louer à un ascendant ou à un descendant.

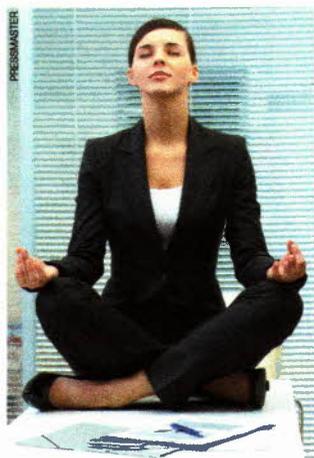
Plan de relance du logement du 29 août 2014  
BOI-RFPI-PVI-20-20 du 10 septembre 2014

### Crédit d'impôt développement durable

*Le taux du crédit d'impôt octroyé pour les travaux d'amélioration énergétique dans la résidence principale engagés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014 serait porté à 30 % (contre 15 % ou 25 % selon les cas actuellement).*

**EN BREF :::** LE NIVEAU DE VIE MÉDIAN DES MÉNAGES (REVENU DISPONIBLE APRÈS IMPÔT ET PRESTATIONS SOCIALES) A BAISSÉ D'UN DEUXIÈME MOIS CONSÉCUTIF DE HAUSSE (+ 2,2 %) EN JUILLET DERNIER - SELON UN SONDAGE PUBLIÉ RÉCEMMENT. 63 % DES FRANÇAIS DE CHÔMAGE EN FRANCE, QUI DEVRAIT PASSER DE 9,9 % AU 4<sup>E</sup> TRIMESTRE 2014 À 9,8 % FIN 2015 - LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

## La vie des sociétés simplifiée !



Des mesures destinées à simplifier la vie des sociétés sont entrées en vigueur cet été. Ainsi, le gérant de société à res-

ponsabilité limitée (SARL) peut désormais demander en justice un délai supplémentaire pour réunir l'assemblée générale annuelle d'approbation des comptes (qui doit, en principe, se tenir dans les 6 mois après la clôture de l'exercice).

Autre nouveauté, une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) peut dorénavant être l'associée d'une autre EURL, ce qui était interdit auparavant. Enfin, les formalités des cessions de parts sociales de SARL et de société en nom collectif (SNC) sont allégées. En effet, l'acte de cession (deux exemplaires de l'acte s'il était notarié, deux originaux s'il était sous seing privé) n'a plus à être déposé au greffe

du tribunal de commerce. Il suffit désormais de déposer les statuts modifiés constatant la cession. Dépôt qui peut d'ailleurs maintenant être effectué par voie électronique.

Ordonnance n° 2014-863 du 31 juillet 2014, JO du 2 août

### Artisans : une nouvelle mention sur vos factures

*Les artisans, ainsi que les auto-entrepreneurs exerçant une activité artisanale, qui sont tenus de souscrire une assurance professionnelle pour leur activité, doivent désormais mentionner sur leurs devis et sur leurs factures :*

- l'assurance qu'ils ont ainsi souscrite au titre de leur activité ;
- les coordonnées de l'assureur ;
- la couverture géographique du contrat d'assurance.

*Rappelons que cette assurance vise à couvrir la fameuse garantie décennale qui oblige les artisans (en particulier les professionnels du bâtiment : maçons, électriciens, charpentiers...) à indemniser leurs clients des dommages résultant des vices qui apparaissent dans les 10 années suivant la réalisation des travaux.*

Loi n° 2014-626 du 18 juin 2014, JO du 19

## Intérêt légal : deux taux en 2015 !

Le taux de l'intérêt légal, qui sert, notamment entre professionnels, à calculer les pénalités dues en cas de retard de paiement d'une somme d'argent, verra son mode de calcul modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En effet, ce taux étant aujourd'hui quasiment nul (0,04 % en 2014 comme en 2013), il ne joue plus son rôle d'incitation au rembour-

sement rapide du créancier. Les pouvoirs publics ont donc souhaité revoir sa méthode de calcul de façon à ce qu'il soit plus représentatif du coût de refinancement de celui à qui l'argent est dû et de l'évolution de la situation économique. Ainsi, il y aura désormais deux taux de l'intérêt légal, l'un applicable aux sommes dues aux particuliers et l'autre à tous les autres cas, principalement dans les relations clients-fournisseurs. Leur formule de calcul sera précisée ultérieurement par décret.

Ordonnance n° 2014-947 du 20 août 2014, JO du 23

### ➔ Nouvelle actualisation

- Les deux taux de l'intérêt légal seront actualisés tous les 6 mois et non plus tous les ans comme c'est le cas actuellement.

# Comment racheter un crédit immobilier

Profitez des taux actuellement bas pour alléger le coût de votre crédit immobilier.



Depuis plusieurs années, les taux des crédits immobiliers n'en finissent pas de « dégringoler », flirtant désormais avec les 2,60 % sur 15 ans et 2,90 % sur 20 ans (hors assurance). Une occasion que vous avez peut-être saisie pour tenter, mais sans succès, de renégocier avec votre banque les conditions de votre emprunt. Alors c'est sans doute le moment de faire racheter votre crédit immobilier par un concurrent.

## En quoi consiste un rachat de crédit ?

Faire racheter son crédit immobilier revient à souscrire auprès d'un nouvel établissement bancaire un prêt qui viendra rembourser le précédent. Cette opération permettant de bénéficier d'un taux d'intérêt plus bas que celui pour lequel vous avez signé auparavant. Ensuite,

vous avez le choix entre différentes façons de faire. Première solution : vous conservez la même durée de crédit mais vous abaissez les mensualités. Deuxième solution : vous conservez le même niveau de mensualité mais vous diminuez la durée de remboursement. Enfin, une troisième option peut consister en un mélange des deux formules précédentes.

## Les frais engendrés par le rachat

Le rachat de crédit engendre différents frais. En effet, vous devez vous acquitter des pénalités dues en raison du remboursement anticipé du premier crédit. Cette indemnité ne peut toutefois excéder la valeur d'un semestre d'intérêts sur le capital remboursé au taux moyen du prêt, ni dépasser 3 % du capital restant dû. S'y

## DISPOSER D'UN BON PROFIL

*La réussite d'une opération de rachat de crédit dépend principalement de la qualité de votre « dossier ». Pour se faire une idée, le conseiller financier analysera votre situation financière et vérifiera la régularité de vos revenus, l'absence ou non d'incidents bancaires, votre taux d'endettement, votre capacité d'épargne, etc.*

*Le nouveau taux qui vous sera alors proposé dépendra de l'intérêt manifesté par l'établissement bancaire envers votre profil.*

ajoutent des frais de garanties, tels que des frais de mainlevée et de constitution d'hypothèque, ainsi que les frais de dossier du nouvel emprunt.

Sachez que généralement, un rachat de prêt immobilier n'est réellement avantageux que dans les premières années de remboursement (et si l'écart de taux est d'au moins deux points). Années pendant lesquelles la majorité des intérêts est remboursée.

## La constitution du dossier

*Réaliser un rachat de crédit suppose de constituer une nouvelle fois un dossier de prêt complet. Dossier relativement long et contraignant, avec notamment la remise de nombreuses pièces, comme l'avis d'imposition ou le compromis de vente.*

# Vol de téléphones portables : un risque pour les entreprises

Prendre quelques précautions est nécessaire pour limiter les conséquences d'un simple vol de smartphone.

Désormais, les téléphones portables ne servent plus uniquement à téléphoner. Véritables ordinateurs de poche, ils comptent parmi les outils les plus utilisés par les professionnels pour stocker des données, gérer leur emploi du temps et même accéder au réseau de l'entreprise. Aussi, en cas de vol, au-delà du remplacement de l'appareil, les conséquences peuvent s'avérer lourdes. Prendre en compte ce risque pour en limiter la portée est donc indispensable.

## Attention aux pickpockets

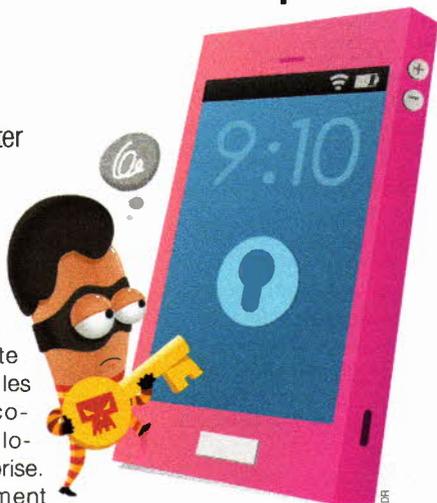
Une étude récente réalisée, notamment en Europe, par le cabinet IDG Research pour le compte de Lookout rappelle que si le risque principal vient des pickpockets (32 % des vols en Europe), dans 18 % des cas, l'appareil est dérobé après avoir été oublié dans un lieu public. En France, c'est dans les transports pu-

blics et dans la rue que les vols interviennent le plus souvent. Viennent ensuite les restaurants, les bars, les discothèques et les locaux de l'entreprise. À noter également que seules 3 victimes sur 10 se rendent compte qu'elles se sont fait dérober leur téléphone dans l'heure qui suit le vol.

## Quelques précautions à prendre

Outre le fait de rester vigilant et d'éviter d'exposer son smartphone à la vue de tous dans les lieux publics, quelques mesures techniques simples peuvent être prises.

Tout d'abord, il est important d'effectuer des sauvegardes régulières des données professionnelles stockées dans la mémoire du smartphone. Ensuite, il est conseillé d'associer un mot de passe au déverrouillage du téléphone afin d'en « interdire » l'usage à un tiers. Enfin, de plus en plus de fabricants (Samsung, Apple...) intègrent dans leurs appareils des solutions antivol dont l'objectif est de rendre inutilisable, à distance, l'appareil dérobé. Les activer, lorsque cela est nécessaire, est donc chaudement recommandé.



## Carte SIM

Une fois le vol découvert, il est important de contacter votre opérateur afin qu'il procède à la désactivation de la carte SIM présente dans le smartphone. À défaut, vous devrez payer les communications du voleur !

## DES APPLICATIONS ANTIVOL

De nombreux éditeurs proposent de petits logiciels antivol destinés aux smartphones et aux tablettes. Téléchargeables à partir des plateformes d'applications (iTunes, Play...), ces programmes utilitaires (Cerberus, Lookout...) permettent de supprimer, de recopier ou de chiffrer les informations contenues dans l'appareil, de localiser le smartphone, de prendre des photos du voleur ou encore de déclencher une alarme pour le faire repérer. Certaines de ces applications sont proposées gratuitement. Les autres sont vendues pour moins d'une dizaine d'euros.



# Tableau de bord

## Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge du salarié de l'employeur (2)	
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	–
<b>CSG déductible</b>	(3)	5,10 %	–
<b>Sécurité sociale</b>			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (7)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,80 %	8,45 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,25 %	1,75 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 %
- Accidents du travail	totalité	–	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	–	0,30 % (7)
<b>Cotisation logement (FNAL)</b>			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (10)
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	–	0,30 %
<b>APEC</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraites complémentaires</b>			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,05 %	4,58 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,05 %	12,08 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,05 %	4,58 %
- Cadres (AGIRC) minimum (5)	tranche B	7,75 %	12,68 %
- Cadres supérieurs (AGIRC) (5)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
<b>Prévoyance cadres (taux minimal)</b>	tranche A	–	1,50 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	–	8,00 %
<b>Versement de transport : (entreprises de plus de 9 salariés)</b>	totalité (6)	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 8 plafonds SS. (2) Attention, les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. (5) À ces taux s'ajoute une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %). (6) Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,43 %. (9) Le forfait social s'applique également à d'autres gains et rémunérations (intéressement, participation...) au taux de 20 %. (10) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

## Réduction de charges sociales patronales Fillon

### Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus

$(0,26/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

### Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés

$(0,281/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

\* Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.

## Smic et minimum garanti (1)

SEPTEMBRE 2014	
Smic horaire	9,53 €
Minimum garanti	3,51 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Smic mensuel (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 445,42 €
36 h (2)	156 h	1 496,99 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 548,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 600,25 €
39 h (2)	169 h	1 651,82 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 703,39 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 755,08 €
42 h (2)	182 h	1 806,65 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 858,22 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 920,28 €

\* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comportant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 4<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

## Plafond de la Sécurité sociale 2014

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 387
Brut/mois	3 129
Brut/quinzaine	1 565
Brut/semaine	722
Brut/jour	172
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2014 : 37 548 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

## Avantage nourriture 2014

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,60
2 repas (1 journée)	9,20

## Frais professionnels 2014

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,10
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,90
Repas ou restauration hors entreprise	8,70

Mis à jour le 17 septembre 2014

## Indice du coût de la construction

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2008	1 497	1 562	1 594	1 523
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	1 615
2014	1 648	1 621		

## Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2013	4 <sup>e</sup> trimestre	5,35 %	- 1,46 %
2014	1 <sup>er</sup> trimestre	6,05 %	+ 0,12 %
	2 <sup>e</sup> trimestre	1,76 %	- 0,98 %

## Indices et taux d'intérêt

Année 2014	Mai	Juin	Juillet	Août
Indice BT01	880,8	880,7		
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % <sup>(2)</sup>
Taux Euribor à 1 mois	0,259 %	0,153 %	0,096 %	0,085 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,2564 %	0,0775 %	0,0425 %	0,0223 %
Indice prix tous ménages	128,19	128,14	127,73	128,29
Haussa mensuelle	0,0 %	0,0 %	- 0,3 %	+ 0,4 %
Haussa 12 derniers mois <sup>(3)</sup>	0,7 %	0,5 %	0,5 %	+ 0,4 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. (3) Haussa moyenne sur 12 mois : 2010 : 1,5 % - 2011 : 2,1 % - 2012 : 1,95 % - Taux d'intérêt légal : 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 % - 2014 : 0,04 %.

## Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible <sup>(1)</sup>
31 août 2014	2,90 %
31 juillet 2014	2,89 %
30 juin 2014	2,88 %
31 mai 2014	2,86 %
30 avril 2014	2,84 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

## Barème kilométrique motocyclettes pour 2013

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,336 €	756 € + (d x 0,084)	d x 0,210 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,398 €	984 € + (d x 0,070)	d x 0,234 €
Plus de 5 CV	d x 0,515 €	1 344 € + (d x 0,067)	d x 0,291 €

## Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2013

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	d x 0,268 €	410 € + (d x 0,063)	d x 0,145 €

(d) représente la distance parcourue à litre professionnel en 2013.

## Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2012	105,31 + 3,29 %*	106,00 + 3,17 %*	106,46 + 2,72 %*	106,73 + 2,04 %*
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	107,26 + 0,50 %*
2014	107,38 + 0,27 %*	107,44* + 0,24 %*		

\* Variation annuelle

## Indice de référence des loyers

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2012	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*
2014	125,00 + 0,60 %*	125,15 + 0,57 %*		

\* Variation annuelle

## Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux <sup>(1)</sup>	Plafond
Livrets A et bleu	1 %	22 950 € <sup>(2)</sup>
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,50 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	1 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014. (2) Pour les personnes physiques.

## Barème kilométrique automobiles pour 2013

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,408 €	820 € + (d x 0,244)	d x 0,285 €
4 CV	d x 0,491 €	1 077 € + (d x 0,276)	d x 0,330 €
5 CV	d x 0,540 €	1 182 € + (d x 0,303)	d x 0,362 €
6 CV	d x 0,565 €	1 238 € + (d x 0,318)	d x 0,380 €
7 CV et plus	d x 0,592 €	1 282 € + (d x 0,335)	d x 0,399 €

(d) représente la distance parcourue à litre professionnel en 2013.

# Le contrat de travail à durée déterminée

La fréquence des recrutements en CDD ne doit pas faire oublier que ce contrat obéit à des règles très spécifiques !



## Transmission du CDD au salarié

*Le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. À défaut, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en CDI !*

Au premier trimestre 2014, le taux d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) a atteint un record historique et représente désormais 84 % des recrutements. Pourtant, juridiquement, le CDD reste un contrat d'exception par rapport au contrat de droit commun, le contrat à durée indéterminée (CDI). La fréquence des recrutements en CDD ne doit donc pas faire perdre de vue qu'il est soumis à des règles strictes !

## Les cas de recours au CDD Motifs autorisés

Un CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Vous ne pouvez donc conclure un tel contrat que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent (congés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, arrêt maladie...), d'un salarié provisoirement

à temps partiel, ainsi qu'en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste de travail ou dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié, recruté en CDI, appelé à remplacer un salarié ;

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (augmentation temporaire de l'activité habituelle, commande exceptionnelle à l'exportation...);
- emplois à caractère saisonnier (variation d'activité régulière, prévisible, cyclique, par exemple l'été dans les zones touristiques) ;
- emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (hôtellerie et restauration, déménagement, etc.), il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (contrats dits « d'usage »).

## Motifs interdits

Le Code du travail interdit de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer



MONNET BUSINESS

certain travaux particulièrement dangereux (par exemple, exposition à des agents chimiques dangereux). De même, si vous avez procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement économique, vous ne pouvez pas engager de salariés en CDD, sur les postes concernés par le licenciement, au titre d'un accroissement temporaire de l'activité. Exceptions faites cependant des CDD inférieurs à 3 mois non susceptibles de renouvellement,

ainsi qu'en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.

### La conclusion du contrat Mentions obligatoires

Le CDD doit être conclu par écrit. Il doit mentionner notamment :

- la définition précise de son motif (remplacement, contrat saisonnier...);
- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date de son terme lorsqu'il

### REMPACEMENT DU CHEF D'ENTREPRISE

*Un CDD peut également être conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ainsi qu'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.*

est précis ou sa durée minimale lorsqu'il est imprécis.

### Terme et durée

En principe, le CDD comporte un terme précisément fixé dès sa conclusion (contrat de date à date). Il ne peut alors dépasser une durée maximale (cf. page suivante). Par exception, certains contrats peuvent comporter un terme imprécis. Ils doivent alors être conclus pour une durée minimale mais ne sont normalement pas soumis à une durée maximale. Étant précisé que les contrats à terme précis peuvent être renouvelés une seule fois et dans la limite de la durée maximale applicable.

### La fin du contrat Arrivée du terme

À l'arrivée du terme, le contrat prend automatiquement fin sans que vous ayez, sauf clause contractuelle contraire, à respecter un délai de prévenance. Mais ne ratez surtout pas cette échéance car si la relation contractuelle se poursuit après l'arrivée du terme, le contrat devient un CDI ! ●●●

## Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire

Terme et durée d'un CDD		
Motif de recours	Terme	Durée maximale (renouvellement inclus)
Accroissement temporaire d'activité	Précis uniquement	Principe : 18 mois Exceptions : - 9 mois pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (durée initiale du contrat d'au moins 6 mois dans ce cas)
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	Précis uniquement	24 mois
Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI	Précis ou imprécis	9 mois, que le contrat soit à terme précis ou imprécis
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ou remplacement d'un chef d'entreprise ou de son conjoint	Précis ou imprécis	Pas de durée maximale selon les tribunaux
Contrats saisonniers et d'usage	Précis ou imprécis	Pas de durée maximale selon les tribunaux (1)

(1) Attention, même si, selon la Cour de cassation, les contrats saisonniers et d'usage à terme précis ne sont pas soumis à une durée maximale, une durée trop longue pourrait être un indice que l'emploi visé par le contrat est un poste permanent dans l'entreprise, ce qui pourrait entraîner sa requalification en CDI par les juges.

### Des cotisations chômage majorées

La part patronale de la cotisation d'assurance chômage est, en principe, majorée pour certains contrats d'une durée inférieure ou égale à 3 mois (contrats d'usage et CDD pour accroissement d'activité) ayant pris effet depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

••• Afin de compenser sa situation précaire, le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de sa rémunération brute totale ou, s'il est plus élevé, au taux prévu dans la convention collective applicable à votre entreprise. Toutefois, cette indemnité n'est pas due notamment :

- pour les contrats saisonniers ou d'usage ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente ;
- lorsque le CDD se poursuit en CDI.

### Rupture anticipée

La rupture du CDD est anticipée lorsqu'elle intervient, en cas

de terme précis, avant la date d'échéance prévue ou, en cas de terme imprécis, avant l'expiration de sa durée minimale ou la réalisation de son objet (avant le retour de la personne absente, par exemple). Sauf rupture d'un commun accord avec le salarié, vous pouvez mettre fin au CDD de manière anticipée uniquement dans les situations prévues par le Code du travail :

- faute grave du salarié ;
- force majeure ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

Et attention, la rupture anticipée du CDD pour une autre raison ouvre droit, pour le salarié, à des dommages-intérêts correspondant au moins au montant des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du CDD, auxquels s'ajoute l'indemnité de fin de contrat.

De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD lorsqu'il est embauché ailleurs en CDI.

### GARE À LA REQUALIFICATION EN CDI !

*Outre des sanctions pénales, l'employeur qui ne respecte pas certaines règles du CDD peut voir le contrat automatiquement requalifié en CDI. C'est notamment le cas lorsque le CDD n'est pas conclu par écrit ou ne comporte pas la définition précise de son motif, ou lorsque sa durée est supérieure aux maxima autorisés. Cette requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité spécifique d'au moins un mois de salaire.*

## Quiz :: Le bail de courte durée

**1** Le bail de courte durée (on dit aussi « bail précaire ») n'est pas soumis au statut des baux commerciaux.

Vrai  Faux

**2** La durée d'un bail de courte durée (y compris des éventuels baux renouvelés) ne peut pas excéder 2 ans.

Vrai  Faux

**3** Un bail conclu pour une durée de 3 ans ou moins est nécessairement un bail de courte durée.

Vrai  Faux

**4** Un état des lieux doit être établi tant lors de la conclusion que de l'expiration d'un bail de courte durée.

Vrai  Faux

**5** Le locataire qui souhaite quitter les lieux à l'expiration du bail de courte durée doit délivrer un congé au bailleur.

Vrai  Faux

**6** Lorsque le locataire reste dans les lieux à l'expiration des 3 ans, commence alors automatiquement un nouveau bail régi cette fois par le statut des baux commerciaux.

Vrai  Faux

**RÉSULTATS**  
 1 - Vrai. Et c'est précisément l'intérêt de conclure ce type de bail.  
 2 - Faux. Cette durée maximale a été portée à 3 ans par une loi récente.  
 3 - Faux. Il faut en outre que les parties aient clairement exprimé leur volonté de conclure un bail de courte durée.  
 4 - Vrai. C'est d'ailleurs la seule obligation des baux commerciaux.  
 5 - Faux. Un congé n'est pas nécessaire car un bail à durée déterminée cesse automatiquement à l'arrivée du terme.  
 6 - Vrai. À condition toutefois que le bailleur ait donné son accord, expressément ou tacite, à ce maintien dans les lieux.

## Le sudoku de l'expert

7			1					
		2	5	8		7		
6			4	2			5	3
1		5						
		6	3	1	2	5		
						1		2
2	9			5	4			8
		7		6	1	2		
				9				5

### Solution

5	6	1	2	3	4	7	8	9
5	4	7	8	6	1	2	3	9
2	3	6	7	5	4	6	1	8
3	7	9	6	4	5	1	8	2
4	8	6	3	1	2	5	9	7
1	2	5	9	7	8	3	6	4
6	1	8	4	2	7	9	3	5
9	3	2	5	8	6	7	4	1
7	5	4	1	9	3	8	2	6

**La règle :**  
 chaque chiffre de 1 à 9 doit être présent une et une seule fois sur les lignes, les colonnes et les régions (les régions sont les 9 carrés de 3 x 3 cases).

## Citation du mois

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. »

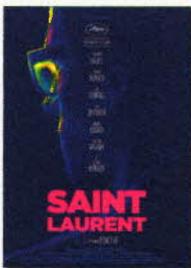
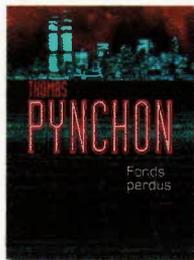
Sénèque

## Entreprise et culture

### Livre Fonds perdus

Découvrir pourquoi la start-up de Gabriel Ice ne s'est pas effondrée comme les autres lors de l'éclatement de la bulle Internet au début des années 2000, voilà la dangereuse aventure dans laquelle une ex-inspectrice des fraudes se trouve embarquée malgré elle.

De T. Pynchon, Éd. du Seuil



### Cinéma Saint Laurent

Bioptic sur le grand couturier Yves Saint Laurent, ce film raconte, entre 1967 et 1976, la période phare de l'ascension professionnelle de ce personnage hors du commun qui créa sa maison de couture au début des années 1960, en collaboration avec Pierre Bergé.

De B. Bonello, avec G. Ulliel

# Le Cabinet vous répond

## Frais professionnels

Quelles sont les règles applicables pour le remboursement des frais professionnels liés à l'utilisation, par les salariés, des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ?



**RÉPONSE :** *les frais liés à l'utilisation professionnelle des outils issus des NTIC (téléphones portables, ordinateurs...) doivent être remboursés selon les règles fixées par un arrêté du 20 décembre 2002, c'est-à-dire :*

- sur la base des dépenses réellement engagées par le salarié ;
- ou, à défaut, d'après la déclaration faite par ce dernier évaluant le nombre d'heures consacrées à un usage strictement professionnel, dans la limite de 50 % de l'usage total.

*Et attention, seuls les frais professionnels remboursés aux salariés dans les conditions fixées par cet arrêté sont exonérés de cotisations sociales. Autrement dit, les employeurs ne peuvent pas choisir de les rembourser forfaitairement.*

## Promesse d'embauche

Je viens de recruter un candidat qui travaille déjà chez un autre employeur. Avant de quitter son poste, il me demande de lui établir une promesse d'embauche écrite. Comment dois-je procéder ?

**RÉPONSE :** *une promesse d'embauche est un acte par lequel un employeur s'engage à conclure, dans un certain délai, un contrat de travail avec le candidat retenu pour un emploi. Elle ne fait l'objet d'aucune disposition légale ou réglementaire spécifique et ne nécessite donc aucune formalité particulière. Généralement, elle récapitule les principaux éléments constitutifs du futur contrat de travail (nature de l'emploi exercé par le candidat recruté, date d'entrée en fonction, montant de sa rémunération, durée et lieu du travail...).*

## Sites du mois



[www.economie.gouv.fr/dgfiip](http://www.economie.gouv.fr/dgfiip)

*Un espace dédié au contrôle fiscal et à la lutte contre la fraude a été ouvert sur ce portail Internet. L'administration décrit notamment certains schémas frauduleux répréhensibles et met à disposition des entreprises des fiches et notices pédagogiques sur des sujets complexes.*



[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

*Un « Guide de l'épargne salariale » a été récemment mis en ligne sur ce site Internet (Actualité-Presses / Brèves). À jour des dernières évolutions législatives et réglementaires, il présente les divers dispositifs d'épargne salariale, à savoir notamment l'intéressement, la participation ou le plan d'épargne d'entreprise.*

