



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

décembre
2015



STAGES : LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU

ACTUALITÉ

**Le régime fiscal
des cadeaux
d'affaires**

SOCIAL

**Report de
la déclaration
sociale nominative**

JURIDIQUE

**Gare
à la fraude
au président !**

PATRIMOINE

**Le mandat
à effet
posthume**

COGESTEN • Internet : www.cogesten.fr • E-mail : 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 BICÈTRE - 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 Hainaut - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60
 - LE QUESNOY - 14, rue Achille Cartier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

Echéancier DÉCEMBRE 2015

DÉLAI VARIABLE

- › Télédéclaration et télépaiement de la TVA correspondant aux opérations de novembre 2015 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2015.

15 DÉCEMBRE

- › Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 août 2015 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.
- › Sociétés soumises à l'IS : télépaiement de l'acompte d'IS.
- › 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 novembre 2015.
- › Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télépaiement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2015 lorsque le total des sommes dues au titre de 2014 excédait 10 000 €.
- › Télépaiement de la cotisation foncière des entreprises (CFE) (le 30 décembre en cas de mise en recouvrement dans la 1^{re} quinzaine de novembre).

31 DÉCEMBRE

- › Date limite pour investir la participation-construction égale à 0,45 % des salaires versés en 2014.
- › Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2015 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des documents annexes.
- › Établissements créés ou repris en 2015 : déclaration (n° 1447 C) de CFE.

CONTINUER À AVANCER

Cette fin d'année promettait de finir mieux qu'elle n'avait commencé. En effet, après de longs mois de stagnation, l'économie française amorçait enfin un redémarrage. Timide. Mais réel. Une croissance de 0,3 % au troisième trimestre et une prévision de 0,4 % pour les trois derniers mois de l'année, qui devaient permettre à notre pays d'enregistrer, pour la première fois depuis 2011, une augmentation annuelle de son PIB supérieur à 1 %. Dans la foulée de cette publication, un temps magnifique accueillait l'équipe nationale et l'équipe d'Allemagne championne du monde de football, dans un stade de France plein à craquer, pour un match de gala qui s'annonçait alléchant.

Bien entendu, vous connaissez la suite : une nuit d'horreur, des destins brisés, des espoirs anéantis et la sensation de revenir aux tristes jours de janvier dernier et d'entrer dans un monde qui bascule. Alors, sans doute rien ne sera plus comme avant. Et le risque terroriste fait désormais partie de notre quotidien. Pour autant, même si cela peut sembler difficile, il nous faut continuer à avancer, à élever nos enfants, à développer nos entreprises, à profiter de nos proches, autrement dit à vivre notre vie comme nous la rêvons.



LES CADEAUX D'AFFAIRES DE FIN D'ANNÉE

Les cadeaux que vous offrez à vos clients en fin d'année sont-ils fiscalement déductibles ?



Agendas, chocolats, vins... autant d'idées de cadeaux à offrir à vos plus fidèles clients à l'occasion des fêtes de fin d'année. Des présents qui peuvent ouvrir droit à des déductions tant en matière d'impôt sur les bénéfices que de TVA. Mais à certaines conditions et dans certaines limites seulement. Explications.

CADEAUX D'AFFAIRES ET RÉSULTAT IMPOSABLE

Au regard de l'impôt sur les bénéfices (impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés), les cadeaux d'affaires sont en principe déductibles des résultats de votre entreprise. Mais attention, seuls constituent une charge déductible les cadeaux offerts dans l'intérêt direct de la bonne marche ou du développement de l'entreprise. En pratique, il s'agit des objets, denrées ou autres produits que votre entreprise remet gratuitement aux personnes qui entretiennent ou sont susceptibles d'entretenir avec elle des relations d'affaires. Et méfiez-vous, l'administration fiscale peut réintégrer ces dépenses si elle les juge excessives ou si la preuve de l'intérêt direct de l'entreprise n'a pas été rapportée. Par ailleurs, lorsque le montant global de vos cadeaux excède 3 000 € sur l'exercice, vous devez en principe les inscrire sur votre relevé de frais généraux. À défaut, vous encourez une pénalité égale à 5 % du montant des sommes qui auraient dû figurer sur le relevé, pénalité réduite à 1 % lorsque ces frais sont déductibles.

CADEAUX D'AFFAIRES ET TVA

Normalement, la TVA supportée sur les cadeaux n'est pas déductible, même si l'opération est réalisée dans l'intérêt de l'entreprise. Par exception, cette déduction est toutefois admise lorsqu'il s'agit de cadeaux dont la valeur unitaire n'excède pas 65 € TTC par an et par bénéficiaire. Étant précisé que si, au cours d'une même année, vous offrez plusieurs cadeaux à une même personne, c'est leur valeur totale qui ne doit pas excéder 65 €. Et que pour apprécier cette limite, la valeur à retenir est soit le prix d'achat, soit le prix de revient des cadeaux lorsque votre entreprise procède ou fait procéder à leur fabrication.

TVA sur les objets publicitaires

L'administration fiscale admet la déduction de la TVA sur les objets publicitaires remis gratuitement par l'entreprise à ses distributeurs (affiches, panneaux, pancartes, enseignes...), quelle que soit leur valeur, à la triple condition toutefois que l'entreprise en ait effectivement supporté le coût d'acquisition ou de fabrication, que ces objets soient destinés à assurer la promotion, la vente, le rangement ou la présentation de ses produits et que leur remise soit justifiée par les besoins de son activité commerciale.



CADEAUX OFFERTS PAR LES SALARIÉS

Les remboursements à vos salariés des cadeaux qu'ils ont offerts, pour le compte de l'entreprise, aux clients et fournisseurs sont déductibles des résultats s'ils sont effectués dans son intérêt.

DONNER UN TERRAIN À BÂTIR À MOINDRE COÛT

La loi de finances pour 2015 a exonéré de droits de mutation les donations de terrains à bâtir. Une exonération qui n'est toutefois que temporaire ! En effet, seules sont visées les donations entre vifs réalisées en pleine propriété et constatées par un acte authentique signé jusqu'au 31 décembre de cette année. Rappelons que le bénéficiaire doit prendre l'engagement de réaliser et d'achever des locaux neufs destinés à l'habitation dans les 4 ans suivant la donation et, à l'issue de ce délai, justifier de la réalisation et de l'achèvement de ces logements.

Precision L'exonération est plafonnée à un montant qui dépend du lien de parenté du bénéficiaire avec le donateur (par exemple, à 100 000 € entre parents et enfants). Et le montant de l'ensemble des donations consenties par un même donateur susceptibles d'être exonérées est plafonné à 100 000 €.



RÉVISION DES VALEURS LOCATIVES

La réforme des valeurs locatives des locaux professionnels servant de base au calcul des impôts directs locaux (taxe foncière, cotisation foncière des entreprises...) ne s'appliquera finalement pas en 2016 ! Ce nouveau report est dû aux difficultés de mise en œuvre d'une telle réforme. Il s'agit, en effet, d'un travail de grande ampleur puisque les valeurs locatives n'ont pas été actualisées depuis les années 1970. Des simulations sont en cours afin de mieux cerner les impacts de la révision et d'apporter, le cas échéant, des aménagements législatifs pour la rendre la plus juste possible.

REP. MIN. N° 77351, JOAN DU 6 OCTOBRE 2015

RESTITUTION DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX SUR LES REVENUS DU CAPITAL

On se souvient que la Cour de justice de l'Union européenne, suivie du Conseil d'État, ont jugé que les revenus du capital des personnes affiliées à un régime de sécurité sociale d'un autre État européen ne devaient pas être imposés aux prélèvements sociaux en France. Les personnes qui ont versé ces prélèvements peuvent donc en demander la restitution. Les conditions à respecter pour obtenir ce remboursement viennent d'être précisées par l'administration fiscale. Celle-ci a notamment indiqué que peuvent déposer des réclamations les résidents en France (les travailleurs frontaliers, par exemple) au titre des revenus du capital imposables en France (produits de placement et revenus du patrimoine) mais également les non-résidents au titre des revenus immobiliers de biens situés en France.

L'ensemble des modalités pratiques de restitution (périodes concernées, services compétents, justificatifs...) sont précisées sur le site Internet www.impots.gouv.fr.

COMMUNIQUÉ DE LA DGFiP, 20 OCTOBRE 2015, N° 487

EN BREF

Après la croissance nulle du deuxième trimestre 2015, le produit intérieur brut a augmenté de 0,3 % au troisième trimestre 2015 • En 2016, les industriels prévoient une augmentation de leurs investissements de 3 % par rapport à 2015 (Insee) • Au troisième trimestre 2015, 105 900 jeunes sont entrés en apprentissage, soit une hausse de 2,5 % par rapport au troisième trimestre →

UN DÉLAI SUPPLÉMENTAIRE POUR METTRE EN PLACE LA DSN

Destinée à remplacer la plupart des déclarations sociales des employeurs (attestation de salaire, déclaration unifiée des cotisations sociales...), la déclaration sociale nominative (DSN) devait être obligatoire pour toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2016. Toutefois, pour permettre aux 1,5 million de petites et moyennes entreprises d'intégrer ce dispositif dans les meilleures conditions, un nouveau calendrier de mise en place progressive de cette déclaration a été proposé par les pouvoirs publics. Ainsi, concrètement, les TPE et PME devront mettre en place la DSN entre janvier 2016 et juillet 2017, en fonction du montant annuel des cotisations sociales versées ou de leur effectif et selon qu'elles ont ou non recours au Cabinet pour effectuer leurs déclarations.

À noter *Les échéances précises de cette mise en œuvre progressive seront fixées par décret.*

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2016,
ASSEMBLÉE NATIONALE, TEXTE N° 600, 27 OCTOBRE 2015



COTISATIONS SOCIALES ET APPRENTIS

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les employeurs sont redevables d'une contribution au financement des organisations professionnelles syndicales qui s'applique, au taux de 0,016 %, sur la totalité des rémunérations versées aux salariés. Dans un premier temps, l'administration a considéré que les salaires versés aux apprentis étaient assujettis à cette cotisation. Mais l'Acoss est finalement revenue sur sa position, tout au moins pour certains employeurs. Peuvent donc bénéficier d'une exonération les employeurs de moins de 11 salariés, ainsi que les employeurs inscrits au registre des métiers quel que soit leur effectif. En revanche, la cotisation reste due pour les autres employeurs sur les salaires des apprentis.

LETTRE-CIRCULAIRE DE L'ACOSS N° 2015-49
DU 20 OCTOBRE 2015

TRAVAIL ILLÉGAL : VOTRE SOUS-TRAITANT FIGURE-T-IL SUR LA LISTE NOIRE ?

Afin de renforcer la lutte contre le travail illégal, le gouvernement entend rendre publics les noms des mauvais élèves.

Ainsi, les juges qui prononcent une peine d'amende pour travail illégal contre une personne physique ou une société peuvent désormais ordonner la diffusion de leur décision, pour une durée de 2 ans maximum, sur une « liste noire ».

En pratique, cette liste, diffusée sur le site Internet du ministère du Travail, est accessible à tous, gratuitement. Elle mentionne notamment l'identité de

la personne condamnée, son adresse professionnelle, l'activité exercée et l'infraction commise.

Rappel *Par travail illégal, on entend notamment le fait d'exercer à but lucratif une activité de prestation de services ou d'accomplir des actes de commerce sans être inscrit au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou encore, en tant qu'employeur, le fait de ne pas avoir effectué de déclaration préalable à l'embauche de ses salariés ou de ne pas délivrer de bulletin de paie.*

DÉCRET N° 2015-1327 DU 21 OCTOBRE 2015, JO DU 23

→ 2014 (ministère du Travail) • 55 % des Français sont favorables à une « réforme en profondeur du Code du travail pour l'alléger fortement » (sondage Elabe) • Le régime social des indépendants (RSI) comptait 2,8 millions de cotisants au 30 juin 2015, un effectif en hausse (notamment portée par les auto-entrepreneurs) de 1,2 % par rapport à juin 2014 • 44 % des entreprises sont affiliées à au moins une organisation patronale.

L'OBSOLESCENCE PROGRAMMÉE PÉNALEMENT SANCTIONNÉE

Désormais, le professionnel qui utilise « des techniques visant à réduire délibérément la durée de vie d'un produit pour en augmenter le taux de remplacement » (on parle d'obsolescence programmée) encourt une peine de 2 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende. Est visé, par exemple, le fabricant d'un produit volontairement conçu pour tomber en panne au bout d'un certain temps et/ou pour être difficilement réparable.

ART. 99, LOI N° 2015-992 DU 17 AOÛT 2015, JO DU 18

Rappel Les commerçants sont tenus d'informer les consommateurs de la durée pendant laquelle les pièces détachées indispensables à l'utilisation des biens vendus sont disponibles. Les fabricants et les importateurs ayant, quant à eux, l'obligation de fournir ces pièces pendant cette durée.



SOLDES D'HIVER PRÉPAREZ-VOUS !

Les prochains soldes d'hiver se dérouleront du mercredi 6 janvier à partir de 8 heures du matin jusqu'au mardi 16 février 2016 inclus, soit pendant 6 semaines.

Toutefois, ils débiteront à une date différente dans les départements frontaliers et dans les collectivités d'outre-mer suivants :

- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges : le samedi 2 janvier 2016 ;
- Guadeloupe : le samedi 2 janvier 2016 ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : le mercredi 20 janvier 2016 ;
- La Réunion : le samedi 6 février 2016 (soldes d'été) ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : le samedi 7 mai 2016.

ANNONCES DE RÉDUCTION DE PRIX : MOINS DE CONTRAINTES

La réglementation française (arrêté du 11 mars 2015) impose aux commerçants qui annoncent une réduction de prix d'indiquer, outre le prix réduit, le prix de référence à partir duquel cette réduction de prix est calculée.

Or, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé récemment qu'une telle obligation est contraire à la directive européenne du 11 mai 2015 relative aux pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs. En effet, les annonces de réduction de prix qui ne font pas apparaître le prix de référence ne figurent pas dans la liste exhaustive « des pratiques commerciales réputées déloyales en toutes circonstances » dressée par cette directive. Elles ne peuvent donc pas faire l'objet d'une interdiction générale.

Il résulte de cette décision que les commerçants qui annoncent des réductions de prix sont libres d'indiquer ou non le prix de référence.

CJUE, ORDONNANCE DU 8 SEPTEMBRE 2015, AFF. C-13/15 ; ARRÊTÉ DU 11 MARS 2015, JO DU 24

Attention En cas de contrôle, le commerçant doit toujours être en mesure de justifier de la réalité de la réduction de prix. À défaut, il est passible de sanctions pénales pour pratique commerciale trompeuse.

EN BREF

L'OCDE prévoit que le chômage commencera à baisser « doucement » en France à la fin de l'année 2016 seulement • Avec une baisse du chiffre d'affaires prévue à hauteur de 8 %, le secteur des travaux publics s'apprête à connaître en 2015 sa pire année depuis 30 ans • Pour le 4^e mois consécutif, les taux des prêts immobiliers ont augmenté en octobre dernier pour s'établir à 2,22 % en moyenne (baromètre Crédit →

GARE À LA FRAUDE AU PRÉSIDENT !

Les entreprises victimes de fraudes au virement sont de plus en plus nombreuses.

Ces 5 dernières années, les escroqueries aux ordres de virement ont touché plusieurs centaines d'entreprises françaises de toute taille et entraîné au moins 300 millions d'euros de préjudice.

UNE IDENTITÉ USURPÉE

La fraude au président, qui consiste à se faire passer pour le patron d'une entreprise afin d'inciter ses services à effectuer un virement, n'est pas la seule fraude basée sur une usurpation d'identité. Ainsi, certains escrocs se font passer pour les fournisseurs d'une entreprise et lui envoient de nouvelles coordonnées bancaires pour encaisser le montant des prochaines factures. Et d'autres, se présentant comme des employés de la banque, demandent à l'entreprise d'effectuer des virements d'essai afin de régler un prétendu problème informatique.

CONTRÔLER LES INFORMATIONS DONNÉES

Les escrocs s'appuient sur les informations communiquées par l'entreprise et ses salariés pour bâtir un scénario crédible. Le plus souvent, il leur suffit de consulter le site de l'entreprise, les réseaux sociaux ou les bases de données du greffe afin de découvrir ses pratiques, l'identité de ses clients et son organigramme. Cette dernière information leur permet d'identifier la ou les personnes autorisées à ordonner un virement : elle doit donc rester confidentielle. Et chacun, cadre ou non-cadre, doit y être sensibilisé dans l'entreprise.

ÉTABLIR DES PROCÉDURES POUR SE PROTÉGER

Pour les virements, il est conseillé d'établir un système de contre-signature, au moins au-delà d'un certain montant. Par ailleurs, il est prudent de mettre en place une procédure permettant d'identifier les correspondants intervenant dans ce type de demande (rappel de la personne via un numéro sûr, demande d'un mot de passe...). Enfin, pour que les interlocuteurs ne cèdent pas devant les tentatives d'intimidation des escrocs, il convient de rappeler que l'application de ces procédures de vérification ne donnera lieu à aucune sanction.

C'est arrivé récemment

Nathalie ⁽¹⁾ est responsable administrative d'une PME spécialisée dans le mobilier. Elle reçoit un courriel de son directeur, estampillé « confidentiel », lui ordonnant d'effectuer des virements urgents afin de racheter un concurrent asiatique. Elle hésite. Un avocat l'appelle : « C'est une opération urgente. Qu'attendez-vous ? » Nathalie ordonne les virements pour un montant de 1,6 M€. Privée de trésorerie, cette entreprise a été placée en redressement judiciaire.

(1) Le prénom a été changé pour les besoins de l'article.



APPELER LA BANQUE

Dès l'amaque découverte, il faut appeler la banque. Elle seule est en mesure de demander et d'obtenir le blocage du compte sur lequel les fonds ont été indûment versés. Sans ce blocage, aucune chance de récupérer l'argent !

→ logement/CSA • Selon le ministère des Affaires sociales (Drees), 689 milliards d'euros de prestations sociales ont été versées en 2014 (+ 2,5 %) • 621 000 accidents du travail (assortis d'un arrêt de travail) ont été recensés en 2014 (plus bas niveau historique), ce qui correspond à une fréquence de 34 accidents pour 1 000 salariés • Les Français devraient dépenser en moyenne 577 € pour les fêtes de Noël (+ 0,2 % par rapport à 2014).

PROTÉGEZ VOS PROCHES GRÂCE AU MANDAT À EFFET POSTHUME

Un mandat de gestion du patrimoine familial qui prend effet au moment du décès.

Le mandat à effet posthume consiste pour une personne à désigner de son vivant un mandataire qui sera chargé, après son décès, d'administrer ou de gérer tout ou partie de sa succession pour le compte et dans l'intérêt d'un ou de plusieurs héritiers identifiés.

UN MANDAT D'ADMINISTRER LA SUCCESSION

Généralement, le mandat à effet posthume est utilisé par des chefs d'entreprise, des propriétaires de biens atypiques ou des personnes ayant des enfants mineurs ou souffrant d'un handicap. Il permet de maintenir les biens successoraux au sein de la famille et de décharger les héritiers de leur administration jusqu'à ce que, par exemple, l'un d'eux soit apte à reprendre l'entreprise qui était exploitée par le défunt ou que certains biens laissés par ce dernier soient cédés ou puissent être pris en charge par un expert.

Pour ce faire, le chef de famille désigne, par acte notarié, un ou plusieurs mandataires, choisis parmi les héritiers eux-mêmes ou en dehors de la famille, en décrivant les missions qui lui ou leur sont confiées ainsi que les biens faisant l'objet du mandat.

Ensuite, le mandataire doit obligatoirement accepter sa mission avant le décès du mandant ; à défaut, le mandat ne produirait aucun effet.

LE CHAMP D'ACTION DU MANDATAIRE

Lors du décès du mandant, le mandataire se voit alors investi de sa mission et des attributs qui s'y rattachent. Ainsi, il peut accomplir des actes dans l'intérêt du ou des héritiers (entretenir un bien, conclure et résilier un bail d'habitation, réaliser des travaux...), à l'exception de ceux qui engagent le patrimoine comme, par exemple, vendre, donner ou nantir les biens. Mais attention, le mandataire ne pourra agir que si au moins un des héritiers visés par le mandat a accepté la succession. Dans le cas contraire, l'action du mandataire sera limitée à de simples actes de conservation.

La durée du mandat

Conclu pour une durée de 2 ans, le mandat à effet posthume est prorogeable une ou plusieurs fois par décision du juge saisi par un héritier ou par le mandataire lui-même. Sachant que sa durée peut être directement fixée à 5 ans en cas d'incapacité des héritiers, en raison de leur jeune âge ou s'il est nécessaire de gérer des biens professionnels.



RÉVÉLER SES DERNIÈRES VOLONTÉS

Il n'est pas inutile de déposer le mandat à effet posthume au fichier central des dispositions de dernières volontés afin d'être certain que le notaire qui sera chargé du règlement de la succession du mandant en connaisse l'existence.

INSTAGRAM : DITES-LE AVEC DES IMAGES !

Le principal réseau social d'échanges d'images séduit de plus en plus les entreprises.

Instagram réunit déjà chaque mois pas moins de 400 millions d'utilisateurs actifs, dont 6 millions juste en France. Des utilisateurs qui s'échangent 70 millions de photos par jour, faisant de ce réseau un outil de marketing puissant au service de toutes les entreprises.

UNE APPLICATION MOBILE

Instagram est une application de retouche et de partage d'images (images fixes et vidéos). Elle fonctionne sur les smartphones et les tablettes tournant sous les systèmes d'exploitation Android et iOS (iPhone, iPad...). Une version Internet d'Instagram existe également, permettant son utilisation via un ordinateur classique. Contrairement à d'autres réseaux sociaux, Instagram réunit des mobinautes réguliers et très actifs (2,5 milliards de « J'aime » sont attribués chaque jour aux images mises en ligne).

LA VIRALITÉ DES IMAGES

« Mieux vaut une image qu'un long discours » pourrait être la devise d'Instagram. Une devise qui séduit de plus en plus d'entreprises conscientes qu'une image est presque deux fois plus relayée sur les réseaux qu'un simple texte. Inutile ici de décrire un produit, il suffit de le photographier, de le filmer ou de le dessiner. Grâce à l'image, les entreprises peuvent « inviter » leurs clients et prospects à découvrir les étapes de leur processus de fabrication ou à faire connaissance avec leurs équipes. Elles peuvent également impliquer les mobinautes dans leur politique marketing en les incitant, par exemple, à se prononcer sur le design d'un prototype.

QUELQUES TEXTES

Les images diffusées sur Instagram peuvent être accompagnées d'une brève légende. Cette dernière peut être complétée d'un ou de plusieurs hashtags (#mot), créés pour l'occasion ou repris, qui viendront taguer l'image et ainsi faciliter sa recherche. Une fonction d'autant plus pertinente qu'il est possible d'automatiser la publication de ces images sur d'autres réseaux sociaux utilisant ce type de marqueurs (Facebook, Twitter, Tumblr...).



ET LES VIDÉOS ?

Il est possible de partager des vidéos sur Instagram, en leur appliquant un filtre et en leur associant une légende ainsi qu'une référence de localisation. Ces vidéos doivent être très courtes, d'une durée comprise entre 3 et 15 secondes.



Un véritable réseau social

Comme avec Facebook ou encore Twitter, les utilisateurs d'Instagram peuvent recevoir le flux de publications mis en ligne par d'autres utilisateurs en s'abonnant à leur compte. Chacun dispose également de la possibilité d'attribuer un « J'aime » à une image et de la partager avec les abonnés de son propre réseau. Sans surprise, pour constituer et renforcer son réseau, il est essentiel de publier régulièrement des images et d'interagir avec les autres utilisateurs d'Instagram.

MIS À JOUR LE 17 NOVEMBRE 2015

PRINCIPALES COTISATIONS SUR SALAIRE BRUT DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2015			
CHARGES SUR SALAIRE BRUT	BASE (1)	COTISATIONS À LA CHARGE DU SALARIÉ DE L'EMPLOYEUR (2)	
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	5,10 %	–
Sécurité sociale			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (5)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,85 %	8,50 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,30 %	1,80 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (5)
Cotisation logement (FNAL)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (7)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,30 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 2	8,10 %	12,15 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (Arcco)	tranche A	3,10 %	4,65 %
- Cadres (Agric) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
- Cadres supérieurs (Agric)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (Agric) - CET	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	–	1,50 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	–	8,00 %
Versement de transport (10)	totalité	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche C : de 4 à 8 plafonds. (2) 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) 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 %. (6) Au 1^{er} janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 1,6 Smic. (7) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1^{er} juillet 2013. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. (9) Uniquement pour les employeurs d'au moins 10 salariés. (10) Employeurs de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

SMIC ET MINIMUM GARANTI (1)	
NOVEMBRE 2015	
Smic horaire	9,61 €
Minimum garanti	3,52 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

SMIC MENSUEL 2015 (1)		
HORAIRE HEBDO	NB D'HEURES MENSUELLES	SMIC MENSUEL*
35 h	151 2/3 h	1 457,55 €
36 h (2)	156 h	1 509,55 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 561,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 613,68 €
39 h (2)	169 h	1 665,68 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 717,69 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 769,81 €
42 h (2)	182 h	1 821,81 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 873,82 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 936,40 €

* 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^{ème} heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2015	
SALAIRE PAYÉ	EN EUROS
Brut/trimestre	9 510
Brut/mois	3 170
Brut/quinzaine	1 585
Brut/semaine	732
Brut/jour	174
Brut horaire (1)	24

Plafond annuel 2015 : 38 040 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

AVANTAGE NOURRITURE 2015	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
1 repas	4,65
2 repas (1 journée)	9,30

FRAIS PROFESSIONNELS 2015	
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS
Restauration sur le lieu de travail	6,20
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	18,10
Repas ou restauration hors entreprise	8,80

RÉDUCTION DE CHARGES SOCIALES PATRONALES FILLON 2015 (CAS GÉNÉRAL)	
COEFFICIENT POUR LES ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FINALE DE 0,10 %	
$(0,2795/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$	
COEFFICIENT POUR LES ENTREPRISES APPLIQUANT UNE COTISATION FINALE DE 0,50 %	
$(0,2835/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$	

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

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

ANNÉE	1 ^{er} TRIM.	2 ^e TRIM.	3 ^e TRIM.	4 ^e TRIM.
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517	1520	1533
2011	1554	1593	1624	1638
2012	1617	1666	1648	1639
2013	1646	1637	1612	1615
2014	1648	1621	1627	1625
2015	1632	1614		

PROGRESSION DE L'INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION

ANNÉE	TRIMESTRE	SUR 3 ANS	SUR 1 AN
2014	4 ^e trimestre	- 0,80 %	+ 0,62 %
2015	1 ^{er} trimestre	+ 0,93 %	- 0,97 %
	2 ^e trimestre	- 3,12 %	- 0,43 %

INDICES ET TAUX D'INTÉRÊT

ANNÉE 2015	JUILLET	AOÛT	SEPT.	OCT.
Indice BTO1	104,6			
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	- 0,071 %	- 0,088 %	- 0,105 %	- 0,116 %
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,1178 %	- 0,1206 %	- 0,1360 %	- 0,1387 %
Indice prix tous ménages	127,94	128,35	127,84	127,91
Hausse mensuelle	- 0,4 %	+ 0,3 %	- 0,4 %	+ 0,1 %
Hausse 12 derniers mois	+ 0,2 %	0,0 %	0,0 %	+ 0,1 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001.

Taux de l'intérêt légal : 2^e semestre 2015 : 4,29 % pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,99 % pour tous les autres cas.

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

ANNÉE	1 ^{er} TRIM.	2 ^e TRIM.	3 ^e TRIM.	4 ^e TRIM.
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	108,46 + 0,11 %*
2014	108,50 - 0,03 %*	108,50 0,0 %*	108,52 + 0,05 %*	108,47 + 0,01 %*
2015	108,32 - 0,17 %*	108,38 - 0,11 %*		

* Variation annuelle.

INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES

ANNÉE	1 ^{er} TRIM.	2 ^e TRIM.	3 ^e TRIM.	4 ^e TRIM.
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 %*	107,62 + 0,43 %*	107,80 + 0,50 %*
2015	107,69 + 0,29 %*	107,86 + 0,39 %*		

* Variation annuelle.

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

ANNÉE	1 ^{er} TRIM.	2 ^e TRIM.	3 ^e TRIM.	4 ^e TRIM.
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 %*	125,24 + 0,47 %*	125,29 + 0,37 %*
2015	125,19 + 0,15 %*	125,25 + 0,08 %*	125,26 + 0,02 %*	

* Variation annuelle.

COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS

DATE DE CLÔTURE DE L'EXERCICE	TAUX MAXIMAL DÉDUCTIBLE ⁽¹⁾
30 novembre 2015	2,18 %
31 octobre 2015	2,21 %
30 septembre 2015	2,25 %
31 août 2015	2,30 %
31 juillet 2015	2,36 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

BARÈME KILOMÉTRIQUE MOTOCYCLETTES POUR 2014

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 0,338 €	760 € + (d x 0,084)	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	989 € + (d x 0,07)	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	1351 € + (d x 0,067)	d x 0,292 €

BARÈME KILOMÉTRIQUE VELOMOTEURS/SCOOTERS POUR 2014

PUISSANCE	JUSQU'À 2 000 KM	DE 2 001 KM JUSQU'À 5 000 KM	AU-DELÀ DE 5 000 KM
< 50 cc	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	d x 0,146 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.

RÉMUNÉRATION DE L'ÉPARGNE RÉGLEMENTÉE

	TAUX ⁽¹⁾	PLAFOND
Livrets A et bleu	0,75 %	22 950 € ⁽²⁾
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,25 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codev)	0,75 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,50 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1^{er} août 2015. (2) Pour les personnes physiques.

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOMOBILES POUR 2014

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 0,41 €	824 € + (d x 0,245)	d x 0,286 €
4 CV	d x 0,493 €	1 082 € + (d x 0,277)	d x 0,332 €
5 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	1 244 € + (d x 0,32)	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2014.



STAGES : LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU

Les stages en entreprise, rebaptisés stages en milieu professionnel, ont fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années. L'occasion de faire le point sur la réglementation en vigueur.

Le stage est une période pendant laquelle un élève (préparant un diplôme de l'enseignement technologique) ou un étudiant (universitaire, ingénieur...) se rend dans un organisme d'accueil (entreprise, cabinet, association...) afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques, et ce en vue de l'obtention d'un diplôme.

Ces stages en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte qui a récemment évolué. Une bonne occasion de faire le point sur les règles à respecter lorsque vous accueillez des stagiaires dans votre entreprise.

UNE CONVENTION DE STAGE OBLIGATOIRE

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement. En pratique, cette convention est signée à la fois par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, ainsi que par l'entreprise et le tuteur du stagiaire désigné en son sein. Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de début et de fin de stage, la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans

l'entreprise, le montant de la gratification allouée, ainsi que l'intitulé de la formation suivie, les compétences à acquérir au cours du stage et les activités qui sont confiées au stagiaire.

Par ailleurs, l'entreprise doit inscrire, dans une rubrique spécifique du registre unique du personnel et selon leur ordre d'arrivée, les nom et prénom des stagiaires, les dates de début et de fin du stage, les nom et prénom du tuteur, de même que le lieu de présence du stagiaire.

UN NOMBRE DE STAGIAIRES LIMITÉ

Désormais, les entreprises d'au moins 20 salariés ne peuvent accueillir, au cours d'une même semaine civile, un nombre de stagiaires excédant 15 % de leur effectif. Ainsi, par exemple, une entreprise de 30 personnes peut recourir à 5 stagiaires maximum par semaine (4,5 arrondis à l'entier supérieur) et une entreprise de 40 personnes à 6 stagiaires. Pour celles de moins de 20 salariés, ce quota est fixé forfaitairement à 3 stagiaires par semaine civile.

Par dérogation cependant, pour les formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment en lycée professionnel, l'autorité académique peut porter ce quota à 20 % de l'effectif lorsque l'entreprise emploie au moins 30 salariés ou à 5 stagiaires si elle en emploie moins de 30.

Ces quotas s'appliquent aux conventions de stage conclues depuis le 29 octobre 2015.

UNE DURÉE MAXIMALE

Un stage effectué par un même stagiaire au sein d'une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'entreprise. À ce titre, chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour, et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois. Autrement dit, la durée maximale de 6 mois de stage correspond à 924 heures de présence effective.

Sachant toutefois que jusqu'au 12 juillet 2016, il est possible de déroger à cette durée maximale mais uniquement pour certaines formations (diplômes d'État d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé...).

UNE GRATIFICATION MINIMALE

MONTANT DE LA GRATIFICATION

L'entreprise doit verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Comme cette durée correspond à son temps de présence effective, le stagiaire bénéficie de la gratification dès lors qu'il est



Un délai entre deux stagiaires

Deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (ainsi, par exemple, pour un stage de 6 mois, le délai de carence sur un même poste est de 2 mois). Ce délai ne s'applique toutefois pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.



UN TUTEUR POUR TROIS STAGIAIRES

L'entreprise doit désigner, au sein de son personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur ne pouvant encadrer simultanément plus de 3 stagiaires.

présent dans l'entreprise plus de 308 heures (44 jours sur la base de 7 heures par jour) au cours d'une même année de formation.

Sauf montant plus élevé prévu par la convention collective de l'entreprise, la gratification horaire minimale est fixée à :

- 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les conventions de stage conclues jusqu'au 30 novembre 2014 (3 € en 2015) ;
- 13,75 % de ce plafond pour celles conclues entre le 1^{er} décembre 2014 et le 31 août 2015 (3,30 € en 2015) ;
- 15 % de ce plafond pour celles conclues depuis le 1^{er} septembre 2015 (3,60 € en 2015).

Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. L'entreprise peut toutefois lisser la gratification sur la totalité de la durée du stage. Ainsi par exemple, si un stagiaire est présent 140 heures le premier mois (gratification de 504 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 540 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 554,40 €), l'entreprise peut choisir de lisser le montant total, soit 1 598,40 €, sur ces 3 mois et donc octroyer au stagiaire 532,80 € par mois.

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

La gratification n'est pas assujettie aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement de transport), dans la limite toutefois du montant minimal dû au stagiaire.

La part de la gratification qui excèderait ce minimum est donc soumise à cotisations sociales (sauf notamment la cotisation assurance-chômage et la contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales).

DES DROITS POUR LES STAGIAIRES

Le temps de présence des stagiaires, que l'employeur est tenu de décompter, doit respecter les durées maximales de travail, les durées minimales de repos, ainsi que la législation applicable au travail de nuit. En outre, les stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption. Et plus largement, pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence (ex : congés pour mariage, pour décès d'un proche...). Enfin, les stagiaires ont droit au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, ainsi qu'à la prise en charge de leurs frais de transport.



J.-P. CHASSINET

Convention de stage ou contrat de travail ?

Une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent. Si tel était le cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de son stage en contrat de travail. L'Urssaf dispose aussi de ce pouvoir, avec un redressement de cotisations sociales à la clé...

À LA FIN DU STAGE

Au terme du stage, l'entreprise délivre au stagiaire une attestation mentionnant obligatoirement la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

QUIZ RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

1 Pour recruter un salarié temporaire, une entreprise doit signer un contrat de mise à disposition avec une entreprise de travail temporaire.

Vrai Faux

2 Un travailleur temporaire peut être engagé pour occuper durablement un emploi dans l'entreprise utilisatrice.

Vrai Faux

3 La durée maximale d'un contrat de travail temporaire est, en principe, fixée à 24 mois.

Vrai Faux

4 Le travailleur temporaire ne peut pas se voir imposer de période d'essai.

Vrai Faux

5 À l'instar des autres salariés, le travailleur temporaire bénéficie d'une formation à la sécurité au sein de l'entreprise utilisatrice.

Vrai Faux

6 L'entreprise utilisatrice doit inscrire les travailleurs temporaires sur son registre unique du personnel.

Vrai Faux

Résultats

1/ Vrai. De son côté, l'entreprise de travail temporaire signe un contrat de mission avec le salarié temporaire. Aucun contrat ne lie donc ce dernier et l'entreprise utilisatrice.
2/ Faux. Comme le contrat a durée déterminée, le travail temporaire est limité à l'exécution d'une tâche précise et temporaire, telle que le remplacement d'un salarié absent.
3/ Faux. Elle ne peut normalement excéder 18 mois, renouvellements inclus.
4/ Faux. La période d'essai est, en principe, limitée à 2 jours si le contrat n'excède pas 1 mois, à 3 jours s'il dure entre 1 et 2 mois et à 5 jours s'il excède 2 mois.
5/ Vrai.
6/ Vrai.

LE SUDOKU DE L'EXPERT

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).

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

Solution

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

Fluctuat nec mergitur

Signifiant « Il est battu par les flots mais ne sombre pas », cette locution latine, devenue la devise officielle de la ville de Paris en 1853 mais figurant sur son blason dès 1358, a repris tout son sens après les terribles attentats qui ont frappé la capitale le 13 novembre dernier. Elle rappelle que si Paris a été régulièrement confrontée à des inondations et submergée par les eaux, elle n'a jamais coulé et s'est toujours relevée.

ENTREPRISE ET CULTURE

LIVRE LE CONTRAT LAGAFFE (TOME 5)

Redécouvrez les aventures communes de Gaston Lagaffe, garçon de bureau paresseux et maladroit, et de monsieur De Mesmaeker, patron austère et obstiné. Des face-à-face explosifs au cours desquels aucun contrat ne sera jamais signé !

De A. Franquin, Éditions Dupuis



CINÉMA JOY

Divorcée et sans carrière professionnelle, Joy ne mène pas la vie à laquelle elle aspirait. Mais son ingéniosité va changer la donne et la propulser dans le monde des affaires. Un biopic sur l'inventrice de la serpillère magique et du cintre antidérapant.

De D. O. Russell, avec R. De Niro et J. Lawrence

DÉFINITION DES DÉPENSES DE MÉCÉNAT

Mon entreprise a versé 5 000 € à une association sportive pour un événement médiatique au cours duquel des panneaux publicitaires à mes couleurs seront installés et visibles par les téléspectateurs. Ces dépenses peuvent-elles bénéficier de la réduction d'impôt mécénat ?

RÉPONSE : *l'association du nom d'une entreprise à un événement organisé par une association sportive peut ouvrir droit à la réduction d'impôt mécénat dès lors qu'il ne s'agit pas d'une opération publicitaire et qu'il*



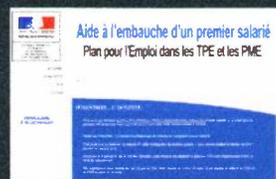
existe une disproportion marquée entre la contrepartie reçue et le montant de votre versement. Or, dans votre cas, le versement effectué ne constitue pas un don mais la rémunération d'une prestation de publicité que l'association vous fournit. Cette opération ne relève donc pas du mécénat, mais du parrainage.

MONTANT D'UNE DÉCLARATION DE CRÉANCE

L'un de mes clients vient d'être placé en liquidation judiciaire. Il me doit une importante somme d'argent qu'il me faut donc déclarer auprès du liquidateur. Or, il m'est impossible aujourd'hui de chiffrer précisément cette créance. Du coup, quel montant dois-je déclarer ?

RÉPONSE : *lorsqu'une entreprise est placée en sauvegarde, en redressement ou en liquidation judiciaire, ses créanciers doivent déclarer leur créance dans un délai de 2 mois à compter de la publication du jugement d'ouverture de la procédure. Sachant que, si besoin, vous pouvez ne déclarer qu'une somme à titre provisionnel. Mais attention, dans ce cas, vous devrez compléter la déclaration du montant exact dans le délai de 2 mois. Car sinon, c'est le montant déclaré à titre provisionnel qui sera pris en considération.*

LES SITES DU MOIS



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

Toute entreprise qui n'a pas eu d'employé depuis au moins 12 mois et qui recrute, d'ici au 8 juin 2016, un salarié en CDI ou en CDD de plus de 12 mois peut bénéficier d'une aide de 4 000 €. Des informations sur cette aide sont délivrées sur ce site Internet.



www.alternance.emploi.gouv.fr

Connectez-vous sur ce site Internet pour tout savoir sur l'aide à l'embauche d'un jeune apprenti. Rappelons que cette aide (4 400 €) s'adresse aux entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent en apprentissage un jeune âgé de moins de 18 ans.

