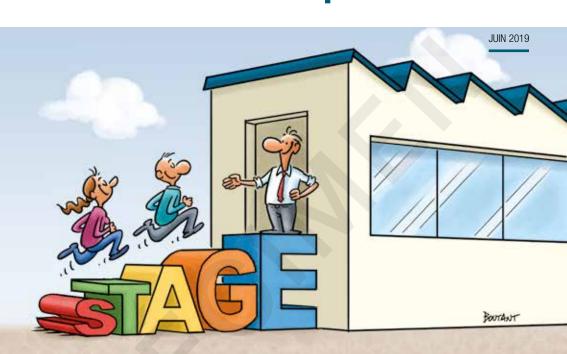
La lettre social i fiscal i juridique i gestion des entrepreneurs



STAGES EN ENTREPRISE : LES RÈGLES DU JEU

ACTUALITÉ

Les nouveautés introduites par la loi « Pacte »

SOCIAL

Le « 100 % santé » bientôt applicable !

FISCAL

Comment corriger les erreurs de PAS

DIGITAL

Smartphone : que faire en cas de vol ?

L'actualité sociale, fiscale et juridique de votre entreprise

Échéancier JUIN 2019

4 JUIN

> Télédéclaration des revenus 2018 pour les contribuables résidant dans les départements n° 50 à 974/976.

7 JUIN

 Travailleurs indépendants : dépôt de la déclaration sociale des indépendants.

15 JUIN

- > Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mai 2019.
- > Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de mai 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 (pour un effectif de 9 salariés au plus) ou sur les salaires de mai 2019 versés au plus tard le 10 juin 2019 (pour un effectif de plus de 9 et de moins de 11 salariés).
- Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2019 : télérèglement du solde de l'IS et de la contribution sociale.
- > Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés : télérèglement de l'acompte d'IS et de contribution sociale.
- > Entreprises assujetties à la contribution économique territoriale (CET) : le cas échéant, télérèglement des acomptes de CFE et de CVAE.

25 JUIN

Entreprises de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : paiement des charges sociales sur les salaires de mai 2019 versés entre le 11 et le 30 juin 2019.

LA FRANCE PASSE DEVANT LA CHINE!

Cocorico ! À en croire les derniers chiffres publiés, la France, malgré la forte zone de turbulences qu'elle traverse, reste la première destination touristique du monde. Pour autant, et on ne peut que s'en réjouir, elle ne semble pas condamnée à ce statut de plus grande réserve de touristes du monde entier. En effet, et c'est plus marguant, loin de n'attirer que des étrangers désireux de jouir de la beauté de nos paysages, de la richesse de nos musées et de nos monuments historiques, et bien sûr de notre gastronomie, notre beau pays séduit également de plus en plus les investisseurs étrangers! Et c'est un cabinet américain de conseil en stratégie, le cabinet A.T. Kearney, qui le dit! Dans son classement 2019 des pays les plus attractifs, la France vient en effet de décrocher la 5º place mondiale. Une première pour notre pays qui, pour les experts d'A.T. Kearney, s'explique notamment par la compétitivité de notre économie, mais aussi par « l'effet Macron » (!). Et pour s'emparer de cette 5º place dans le cœur des investisseurs étrangers, la France s'est même payé le luxe de passer devant la Chine!

Alors, quelle est la morale de cette histoire? Peut-être que compter parmi les nations les plus insatisfaites du monde ne décourage pas les touristes et les investisseurs de venir en France. Des investisseurs qui semblent plus conscients que nous de nos formidables atouts! Une morale à méditer sans modération!





DES MESURES POUR FAVORISER LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

La loi Pacte modifie l'environnement juridique dans lequel évoluent les entreprises.

L'objectif du gouvernement « de favoriser la croissance et la transformation des entreprises » vient de se traduire par le vote de la loi Pacte, en passe d'être publiée. Une loi qui modifie notamment les seuils d'effectif des entreprises et l'épargne retraite.



LES SEUILS D'EFFECTIF ADOUCIS

La loi Pacte instaure, au 1er janvier 2020, de nouvelles règles concernant les seuils sociaux des entreprises et les effets de leur franchissement. À cette date, le nombre de seuils sera, sauf exceptions, réduit à 3 : au moins 11, au moins 50 et au moins 250 salariés. Ainsi, seules les entreprises d'au moins 50 salariés (au lieu d'au moins 20) devront instaurer un règlement intérieur et payer la contribution au Fnal au taux de 0,50 %. Le seuil d'au moins 20 salariés étant toutefois maintenu en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Et, en principe, le franchissement d'un seuil ne produira d'effets, et donc de nouvelles obligations, qu'au bout de 5 ans.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE RETRAITE REFONDUS

L'épargne retraite fait également l'objet de nombreux aménagements. En effet, la nouvelle loi crée le plan d'épargne retraite (PER), plan qui réunit des produits de retraite déjà existants comme le Perp, le contrat Madelin, le Perco et le contrat retraite de l'article 83. Concrètement, le PER pourra être alimenté par :

- des versements volontaires de l'épargnant ;
- des versements provenant de la participation et de l'intéressement ou d'un compte épargne temps ;
- des versements obligatoires (PER entreprise).

En outre, ce nouveau produit permettra désormais la sortie de l'épargne retraite en capital, et non plus seulement en rente viagère. Enfin, dans certains cas (décès du conjoint, invalidité, liquidation judiciaire...), les sommes qui y seront placées pourront être débloquées avant la liquidation de la retraite.

Reste maintenant aux pouvoirs publics à déterminer le régime fiscal attaché à ce nouveau type de placement.

Conjoint collaborateur ou conjoint salarié

Désormais, le chef d'entreprise a l'obligation de déclarer au CFE l'activité professionnelle de son conjoint lorsqu'il travaille régulièrement avec lui, ainsi que le statut choisi par ce dernier (collaborateur, associé ou salarié). À défaut de déclaration, il sera réputé avoir déclaré le statut de conjoint salarié, c'est-à-dire le plus protecteur. Une mesure qui, selon les pouvoirs publics, devrait inciter les entrepreneurs à déclarer leur conjoint et permettre à ce dernier de bénéficier d'une protection sociale.

ASSURANCE-VIE

La loi Pacte autorise le transfert de l'épargne issue d'un contrat d'assurance-vie vers un PER. Un transfert possible jusqu'en 2022 et à condition, notamment, que le contrat d'assurance-vie ait plus de 8 ans.

LE RECOURS AUX EMPLOIS FRANCS ENCOURAGÉ!

L'employeur qui recrute un demandeur d'emploi résidant dans l'un des 730 quartiers prioritaires de la politique de la ville éligibles bénéficie d'une aide financière. Cette aide s'élève, pour un emploi à temps complet, à 5 000 € par an pendant 3 ans pour une embauche en CDI, et à 2 500 € par an pendant 2 ans maximum pour un CDD d'au moins 6 mois.

Désormais, si un CDD ouvrant droit à l'aide est renouvelé pour une durée d'au moins 6 mois, l'employeur continue de percevoir cette aide pendant une durée limite totale de 2 ans et à hauteur de 2 500 € par an. Autre nouveauté, lorsqu'un tel CDD est transformé en CDI, le paiement de l'aide se poursuit pour une durée limite totale de 3 ans et à hauteur de 5 000 € par an.

DÉCRET N° 2019-365 DU 24 AVRIL 2019. JO DU 26



RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour conclure une rupture conventionnelle, employeur et salarié doivent signer une convention de rupture. Ils disposent ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours au terme duquel la convention est transmise à la Direccte pour homologation. Et attention, la convention doit obligatoirement comporter une date de signature ! Car, pour les juges, en l'absence de cette date, il n'est pas possible de déterminer le point de départ du délai de rétractation et donc de s'assurer que le salarié en a bien bénéficié. Et dans un tel cas, la rupture conventionnelle est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant lieu à l'indemnisation du salarié.

CASSATION SOCIALE, 27 MARS 2019, Nº 17-23586

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE: AVEC OU SANS PRÉAVIS?

Lorsque l'un de vos salariés commet une faute grave, le Code du travail vous autorise à le licencier sans préavis. Autrement dit, ce salarié doit quitter l'entreprise dès que son licenciement lui est notifié. Toutefois, votre convention collective peut vous obliger à respecter un préavis. Un préavis qui donne lieu à rémunération lorsqu'il est exécuté par le salarié ou, lorsque ce dernier en est dispensé, au versement d'une indemnité compensatrice. Mais ce n'est pas tout! Le contrat de travail de votre salarié peut également vous imposer un préavis, même en cas de licenciement pour faute grave.

Ainsi, dans une affaire récente, un directeur de la stratégie des achats, qui avait falsifié plusieurs notes de frais, avait été licencié pour faute grave sans préavis. Il avait toutefois saisi la justice, estimant que son contrat de travail lui donnait droit à une indemnité compensatrice de plus de 130 000 €. En effet, ce contrat prévoyait un préavis de 6 mois en cas de rupture de la relation de travail par l'une ou l'autre des parties. La Cour de cassation lui a donné raison : les termes du contrat impliquaient le respect d'un préavis quel que soit le motif de la rupture, y compris donc en cas de faute grave.

CASSATION SOCIALE, 20 MARS 2019, Nº 17-26999

EN BREF

Après avoir prévu 1,6 % en automne dernier, la Commission européenne table désormais sur une croissance, en France, de 1,3 % en 2019 (+ 0,5 % en Allemagne) • En 2017, le taux d'emploi en France s'élevait à 64,7 % (personnes âgées de 15 à 64 ans ayant un travail) et le taux de chômage à 9,4 %, alors que ses voisins allemand et britannique affichaient respectivement des taux \rightarrow

LA MUTUELLE « FRAIS DE SANTÉ » DE VOS SALARIÉS DOIT ÉVOLUER!

La complémentaire santé devra bientôt se voir dotée de nouvelles garanties minimales.

Certaines personnes renoncent à bénéficier de soins au motif qu'elles ne sont pas intégralement remboursées par l'Assurance maladie et leur complémentaire santé. Aussi les pouvoirs publics ont-ils souhaité améliorer l'accès aux soins d'optique, dentaires et d'audiologie. Un plan baptisé « 100 % santé » qui ne manquera pas d'impacter la couverture « frais de santé » de vos salariés.



UN RÉGIME SOCIAL AVANTAGEUX

Vous le savez, vous devez faire bénéficier vos salariés d'une couverture « frais de santé » et financer, au moins pour moitié, les cotisations qui en découlent. Vos contributions échappent alors aux cotisations sociales, à condition notamment que cette couverture respecte le cahier des charges des contrats responsables qui fixe les garanties à prendre en charge et à exclure. Des garanties récemment modifiées pour assurer un « reste à charge zéro » pour les salariés.

UN REMBOURSEMENT INTÉGRAL

Si la mutuelle « frais de santé » de vos salariés doit déjà prévoir des garanties en matière de frais d'optique, dentaires et d'audiologie, celles-ci seront donc bientôt renforcées. En effet, l'acquisition d'équipements d'optique (classe A) et d'aides auditives (classe I) ainsi que certains frais dentaires prothétiques (certaines prothèses mobiles ou fixes, par exemple) devront être intégralement remboursés par l'Assurance maladie et la complémentaire santé.

UNE APPLICATION IMMINENTE

Ces nouvelles garanties s'imposeront aux contrats de complémentaire santé souscrits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et certains soins dentaires et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les aides auditives et le reste des prothèses dentaires.

Ne tardez pas à vous conformer au 100 % santé!
D'ici le 1er janvier 2020, les branches professionnelles doivent mettre en conformité avec la réforme « 100 % santé » les accords collectifs instaurant une couverture « frais de santé » pour les salariés. De même, les employeurs doivent mettre à jour, d'ici cette date, les accords conclus au sein de leur entreprise ou leur décision unilatérale portant sur la complémentaire santé.

PLUS DE TRANSPARENCE

Les assureurs se sont engagés à rendre leurs contrats plus lisibles en intégrant un tableau de garanties avec des libellés communs pour les grands postes de soins. Et ce, afin de faciliter la comparaison des différents contrats proposés.

→ d'emploi de 75,2 % et 74,1 % et de chômage de 3,8 % et 4,4 % (Insee) • Selon Eurostat, le temps de travail hebdomadaire moyen des Français (hors travailleurs indépendants) s'établissait, en 2018, à 37,3 heures, contre 34,9 heures en Allemagne et 36,5 heures au Royaume-Uni • Le secteur privé a créé 66 400 emplois nets au 1^{er} trimestre 2019, soit la meilleure performance en la matière depuis fin 2017 (Insee).

ERREUR SUR VOS ACOMPTES DE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Pour les travailleurs indépendants imposables dans la catégorie des BIC, BA ou BNC, et pour, notamment, les gérants majoritaires de SARL, le prélèvement de l'impôt à la source prend la forme d'un acompte, versé chaque mois (ou chaque trimestre). À ce titre, si vous découvrez, au cours d'une année N (par exemple, 2019), une erreur ayant conduit à des acomptes excédentaires, vous pouvez demander le remboursement des sommes versées à tort sans attendre la liquidation de l'impôt à l'été N + 1 (2020). Pour cela, vous devez déposer une réclamation anticipée au plus tard le dernier jour du mois de février N + 1 (2020). Corrélativement, vous pouvez demander une correction du montant des acomptes restant à verser.

BOI-IR-PAS-30-20-30 DU 29 MARS 2019



* PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

ÉVALUER FACILEMENT UN BIEN IMMOBILIER

Les pouvoirs publics viennent de donner libre accès au public à la base de données du service « Patrim ». Ce service de l'administration fiscale, accessible auparavant sous certaines conditions contraignantes, a pour objet d'aider les contribuables à évaluer leurs biens immobiliers dans le cadre, par exemple, d'une vente, d'une donation ou encore d'un contrôle fiscal. Cette base de données, dotée d'une cartographie interactive, fait état de la quasi-totalité des transactions immobilières réalisées en France les 5 dernières années et fournit des renseignements utiles comme le prix de vente, la date de la transaction et le descriptif des biens vendus.

HTTPS://APP.DVF.ETALAB.GOUV.FR/

NOTRE-DAME DE PARIS : UNE RÉDUCTION D'IMPÔT REVALORISÉE

Passé l'émotion causée par le dramatique incendie de la cathédrale Notre-Dame de Paris, le gouvernement a rapidement présenté un projet de loi visant à mettre en place une souscription nationale afin de faire face aux coûts de rénovation du monument. Pour l'accompagner, le taux de la réduction d'impôt sur le revenu en faveur des particuliers au titre des dons consentis entre le 16 avril 2019 et le 31 décembre 2019 serait porté de 66 à 75 %, dons retenus dans la limite de 1 000 €. Seraient visés les versements notamment au Centre des monuments nationaux et à trois fondations reconnues d'utilité publique (la Fondation de France, la Fondation du patrimoine et la Fondation Notre-Dame), réunis sur le portail www.gouvernement.fr/rebatirnotredame. Au-delà de 1 000 €, le taux normal de 66 % serait maintenu, dans les conditions habituelles.

PROJET DE LOI N° 1881. ENREGISTRÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 24 AVRIL 2019

Et les entreprises ? L'avantage fiscal attaché aux dons consentis par les entreprises ne serait, quant à lui, pas revalorisé. Ces dernières bénéficieront donc de la réduction d'impôt classique égale à 60 % des versements, retenus dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes ou de 10 000 €.

EN BREF

Selon l'assureur Euler Hermes, les délais de paiement des entreprises ont augmenté de 2 jours en France en 2018, passant ainsi à 73 jours • Malgré le ralentissement de l'économie mondiale, les industriels français envisagent d'augmenter leurs dépenses d'investissement de 11 % en 2019 (Insee) • 3 ans après leur création, 75 % des entreprises (hors micro-entrepreneurs) créées →

COMMERÇANTS : LES SOLDES D'ÉTÉ, C'EST BIENTÔT !

Les prochains soldes d'été débuteront le mercredi 26 juin à 8 heures pour se terminer 6 semaines plus tard, soit le mardi 6 août 2019. Toutefois, par dérogation, ils commenceront à une date ultérieure dans les départements touristiques et les territoires d'outre-mer suivants :

- Alpes-Maritimes, Pyrénées-Orientales : le mercredi 3 juillet ;
- Corse-du-Sud, Haute-Corse : le mercredi 10 iuillet :
- Saint-Pierre-et-Miguelon : le mercredi 17 juillet ;
- La Réunion : le samedi 7 septembre (soldes d'hiver) :
- Guadeloupe : le samedi 28 septembre ;
- Martinique, Guyane : le jeudi 3 octobre ;
- Saint-Barthélemy, Saint-Martin : le samedi 12 octobre.

Nouveauté À l'avenir, les deux périodes de soldes (été et hiver) auront une durée comprise entre 3 et 6 semaines chacune. Les dates de début et de fin de ces périodes seront fixées par arrêté. Et comme aujourd'hui, des dates différentes pourront être définies pour certains départements.



DE NOUVEAUX BILLETS DE 100 € ET 900 €

Les nouveaux billets de 100 € et 200 € sont en circulation depuis le 28 mai dernier. Derniers-nés de la série « Europe » (du nom de la princesse Europe, dont le portrait figure sur les nouveaux billets), ils présentent, comme leurs prédécesseurs (5 €, 10 €, 20 € et 50 €), des signes de sécurité perfectionnés censés les protéger de la contrefaçon (effet de relief sur les lettres et le chiffre indiquant la valeur du billet, présence de petites lignes imprimées en relief sur les bordures, apparition par transparence du portrait en filigrane d'Europe, etc.).

Le nouveau billet de 100 € reste vert et représente le style architectural baroque et rococo. Quant au nouveau billet de 200 €, il conserve sa couleur jaune et représente l'architecture « verre et acier » du XIX° siècle.

VERS LA FUSION DES TRIBUNAUX D'INSTANCE ET DE GRANDE INSTANCE

Au 1er janvier 2020, les tribunaux d'instance (TI) et les tribunaux de grande instance (TGI) fusionneront pour devenir les « tribunaux judiciaires ». Ces
nouvelles juridictions seront donc compétentes,
quel que soit le montant du litige, pour trancher
les contentieux en matière civile et commerciale
qui ne relèvent pas d'une juridiction spécialisée.
Concrètement, lorsqu'une ville dispose d'un TGI
et d'un TI, ces deux tribunaux seront regroupés en
un tribunal judiciaire. Et dans les villes où il n'existe
qu'un TI, celui-ci deviendra une chambre déta-

chée du tribunal judiciaire, appelée « chambre de proximité ».

LOIS N° 2019-221 ET N° 2019-222 DU 23 MARS 2019, JO DU 24

Rappel Actuellement, le TI est compétent pour juger les litiges civils dont le montant n'excède pas 10 000 €. Il a également compétence exclusive pour certains domaines, quel que soit le montant en jeu, tels que les baux d'habitation. Le TGI, quant à lui, est compétent pour les litiges qui portent sur des sommes supérieures à 10 000 € et qui ne relèvent pas d'une juridiction spécialisée.

→ en 2014 étaient encore en activité (Insee) • Alors que le retour à l'équilibre lui était promis, la Sécurité sociale pourrait finalement afficher un déficit de 3,6 Md€ en 2019 en raison des mesures d'urgence prises en faveur du pouvoir d'achat (estimation du Haut Conseil du financement de la protection sociale) • Le taux moyen des crédits immobiliers sur 20 ans est tombé à 1,48 % au mois de mai, son plus bas historique (Meilleurtaux).

TRANSMETTRE SON PATRIMOINE VIA UNE DONATION-PARTAGE

La donation-partage consiste à transmettre ses biens à ses enfants de son vivant.

Moins connue que le testament ou la donation « classique », la donation-partage n'en constitue pas moins un excellent moyen d'organiser, de son vivant, la transmission de son patrimoine.

UNE TRANSMISSION DE SON VIVANT...

La donation-partage est l'acte par lequel une personne donne et partage, de son vivant, tout ou partie de ses biens au profit de ses enfants ou de ses petits-enfants. En l'absence d'enfants, elle peut même être réalisée en faveur des collatéraux (frères, sœurs, oncles, tantes...).

Procédant, comme son nom l'indique, à la fois de la donation et du partage, la donation-partage permet ainsi d'anticiper le règlement de sa propre succession. Avantage de taille, elle n'est jamais rapportable à la succession du donateur, ce qui signifie que le montant donné n'aura pas à être ajouté à la succession pour déterminer la part d'héritage de chaque enfant. De

plus, pour vérifier, au décès du donateur, que chaque enfant a bien reçu la part minimale que la loi lui réserve, les biens partagés seront en principe évalués au jour de la donation-partage, et non au jour du décès comme pour une donation ordinaire.

... À TOUS SES ENFANTS

La donation-partage peut porter sur tous les biens du donateur ou sur une partie seulement. Et tout type de bien dont le donateur est propriétaire au jour de la donation-partage peut être transmis (argent, meubles, biens immobiliers...).

Des biens qui peuvent être transmis par donation-partage à au moins 2 enfants (s'il n'y en a qu'un, il n'y a rien à partager !). Sachant que la participation de tous les enfants n'est pas exigée pour la validité de l'opération. Même si, en pratique, il est préférable que tous les enfants du donateur y participent et que les attributions de chacun soient équivalentes, si ce n'est strictement égalitaires. Et s'il n'est pas possible de former des lots équilibrés, il convient de prévoir une soulte : par ce biais, celui qui a reçu plus que les autres les indemnise en leur versant une somme d'argent.

La donation-partage conjonctive

Un père et une mère peuvent consentir ensemble une seule et même donation-partage au profit de leurs enfants, à condition d'être mariés. On parle alors de donation-partage conjonctive. Avantage de cette dernière : sa souplesse. Elle peut porter à la fois sur des biens communs et sur des biens propres à chacun des époux, sans considération de leur origine.

POURQUOI

TU AS DIT

QUOI

DONNER RÉGULIÈREMENT

Dans sa vie, une personne peut consentir plusieurs donations-partages à un moindre coût fiscal. En effet, la loi permet, par exemple, de donner, en franchise de droits de donation, 100 000 € à chacun de ses enfants tous les 15 ans.

VOL OU PERTE D'UN SMARTPHONE : COMMENT LIMITER LES DÉGÂTS ?

Quelques règles doivent être respectées pour éviter que le vol ou la perte d'un smartphone n'entraîne des conséquences importantes pour votre entreprise.

Depuis plusieurs années déjà, les smartphones sont devenus de véritables outils professionnels. Outre téléphoner et surfer sur le Web, ils vous permettent de gérer votre agenda, de rédiger vos courriels, de

consulter vos dossiers et même de vous connecter directement sur le serveur de votre entreprise. Le perdre ou se le faire voler peuvent ainsi avoir des conséquences bien plus importantes que le simple remplacement de l'appareil. Conséquences dont il est possible de réduire la portée en adoptant des mesures de prudence.

RÉALISEZ DES SAUVEGARDES

Le smartphone ne nous quitte jamais. C'est pourquoi, quelquefois, il est le seul à contenir certaines informations précieuses. Tel est le cas notamment des répertoires de contacts, mais aussi des notes ou des photos. En cas de perte, toutes ces données risquent de disparaître. Aussi est-il conseillé de réaliser des sauvegardes régulières de ces informations et même, lorsque cela est possible, de mettre en place un système de synchronisation permettant d'automatiser la duplication des données les plus importantes.

SÉCURISEZ L'ACCÈS DU SMARTPHONE

Les informations présentes sur votre smartphone ou accessibles via celui-ci peuvent être sensibles (données concernant les clients, références bancaires, informations personnelles...). Il convient donc de tout faire pour que le voleur ou la personne qui l'a « récupéré » ne puisse pas y accéder.

La première précaution à prendre est de rendre effectif le code d'accès et de faire en sorte qu'il se lance après quelques minutes d'inactivité (lecture d'empreinte digitale, mot de passe, code image...). La seconde consiste à chiffrer les informations stockées dans l'appareil. Ainsi, même si le voleur parvenait à récupérer les données, sans le mot de passe, il ne pourrait pas les consulter.



Sécurisez les accès Web

Il est tentant de faire en sorte que le navigateur utilisé via votre smartphone garde en mémoire les identifiants et mots de passe permettant d'accéder à des sites Web protégés (site de l'entreprise. sites marchands, sites de l'administration...). Très confortable, cette pratique peut toutefois permettre à un voleur d'accéder à tous ces sites sous votre identité. Aussi, pour enregistrer de manière sécurisée tous ces identifiants sur votre smartphone, il est conseillé d'utiliser un gestionnaire de mots de passe (KeePass. LastPass...).

PROTÉGEZ LA CARTE SIM

Le smartphone est avant tout un téléphone. En intégrant un code SIM, passer des appels ou en recevoir devient impossible pour les personnes qui ne connaissent pas ce code à 4 chiffres.

MIS À JOUR LE 15 MAI 2019

PRINCIPALES COTISATIONS SI	JR SALAIRE BRUT	DEPUIS LE 1	ER AVRIL 2019	
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)	6,80 %	_	
Sécurité sociale				
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	- (4)	13 % (5)	
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %	
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %	
- Allocations familiales	totalité	-	5,25 % (6)	
- Accidents du travail	totalité	-	variable	
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % (7)	
Contribution 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	-	4,05 %	
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	-	0,15 %	
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %	
Retraite complémentaire				
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %	
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %	
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %	
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %	
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %	
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 B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (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) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10000 habitants.

SMIC ET MINIMUM GARANTI (1)			
MAI 2019			
Smic horaire	10,03 €		
Minimum garanti	3,62 €		

(1) Montants en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

SIV	2019 ⁽¹⁾				
HORAIRE HEBDO	NB D'HEURES MENSUELLES	SMIC MENSUEL*			
35 h	151 2/3 h	1521,22€			
36 h ⁽²⁾	156 h	1 575,55 €			
37 h ⁽²⁾	160 1/3 h	1629,88 €			
38 h (2)	164 2/3 h	1684,21 €			
39 h (2)	169 h	1738,54 €			
40 h (2)	173 1/3 h	1792,87 €			
41 h (2)	177 2/3 h	1847,20€			
42 h (2)	182 h	1901,52€			
43 h ⁽²⁾	186 1/3 h	1 955,85 €			
44 h ⁽³⁾	190 2/3 h	2021,04€			

* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprenant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2019				
PÉRIODICITÉ	EN EUROS			
Plafond trimestriel	10131			
Plafond mensuel	3377			
Plafond par quinzaine	1 689			
Plafond hebdomadaire	779			
Plafond journalier	186			
Plafond horaire (1)	25			

Plafond annuel: 40 524 €.

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

DÉDUCTI	ONL	DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES 2019 (1) (CAS GÉNÉRAL)
NEDUCII	UIN	DES CUTISATIONS SUCIALES FATHUNALES 2019 (CAS GENERAL)
COEFFICIENT D	OHD	LEC EMPLOYELDS ARRIGUANT LINE COTISATION ENAIL DE 0.10 %

(0.2809/0.6) x [1.6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 11 (2) (0,3214/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 1] (3)

COEFFICIENT POUR LES EMPLOYEURS APPLIQUANT UNE COTISATION FNAL DE 0,50 %

(0,2849/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 1] (2) (0,3254/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 1] (3)

(1) Uniquement pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (2) Ce coefficient prend en compte l'extension de la réduction,

au 1er janvier 2019, aux cotisations de retraite complémentaire (taux de droit commun et répartition de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié) et à la contribution d'équilibre général (CEG). (3) Ce coefficient prend en compte l'extension de la réduction, au 1er janvier 2019, aux cotisations de retraite complémentaire, à la CEG et à la cotisation d'assurance chômage. Il concerne notamment les rémunérations versées aux apprentis, les salariés bénéficiaires des ateliers et chantiers d'insertion et des associations intermédiaires et les salariés des entreprises agricoles (article L.722-1, 1° à 4° du Code rural et de la pêche maritime).

AVANTAGE NOURRITURE 2019				
FRAIS DE NOURRITURE EN EUROS				
1 repas	4,85			
2 repas (1 journée)	9,70			

FRAIS PROFESSIONNELS 2019		
FRAIS DE NOURRITURE	EN EUROS	
Restauration sur le lieu de travail	6,60	
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	18,80	
Restauration hors entreprise	9,20	

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION					
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.	
2012	1617	1 666	1648	1 639	
2013	1646	1 637	1612	1 615	
2014	1648	1 621	1627	1 625	
2015	1632	1614	1608	1 629	
2016	1615	1622	1 643	1 645	
2017	1 650	1 664	1 670	1 667	
2018	1671	1 699	1733	1 703	

INDICES ET TAUX D'INTÉRÊT					
ANNÉE 2019	JANV.	FÉVR.	MARS	AVRIL	
Indice BT01	110,1	110,3			
Taux de base bancaire (1)	6,60 % (2)	6,60 % (2)	6,60 % (2)	6,60 % (2)	
Taux Euribor à 1 mois	- 0,366 %	- 0,368 %	- 0,367 %	- 0,367 %	
Taux Eonia (moy. mens.)	- 0,3668 %	- 0,3668 %	- 0,3671 %	- 0,3669 %	
Indice prix tous ménages	103,01*	103,06*	103,89*	104,22*	
Hausse mensuelle	- 0,4 %	0,0 %	+ 0,8 %	+ 0,3 %	
Hausse 12 derniers mois	+ 1,2 %	+ 1,3 %	+ 1,1 %	+ 1,3 %	

⁽¹⁾ Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. * En base 100 année 2015. Taux de l'intérêt légal au 1^{er} semestre 2019 : 3,40 % pour les créances des personnes phy-

siques n'agissant pas pour des besoins professionnels et 0,86 % pour tous les autres cas.

COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS			
DATE DE CLÔTURE DE L'EXERCICE	TAUX MAXIMAL DÉDUCTIBLE (1)		
31 mai 2019	1,39 %		
30 avril 2019	1,41 %		
31 mars 2019	1,42 %		
28 février 2019	1,44 %		
31 janvier 2019	1,46 %		

⁽¹⁾ Pour un exercice de 12 mois.

BARÈME K	ILOMÉTRIQU	E MOTOCYCLETTES F	POUR 2018
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 KILO	MÉTRIQUE VÉ	LOMOTEURS/SCOOTERS I	POUR 2018
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 2018.

PROGRESSION DE L'INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION							
ANNÉE	TRIMESTRE	SUR 3 ANS	SUR 1 AN				
2018	2º trimestre	+ 5,27 %	+ 2,10 %				
	3º trimestre	+ 6,38 %	+ 3,77 %				
	4e trimestre	+ 4,54 %	+ 2,19 %				

INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX								
ANNÉE 1 ^{er} trim. 2 ^e trim. 3 ^e trim. 4 ^e trim								
2016	108,40	108,40	108,56	108,91				
	+ 0,07 %*	+ 0,02 %*	+ 0,17 %*	+ 0,46 %*				
2017	109,46	110,0	110,78	111,33				
	+ 0,98 %*	+ 1,48 %*	+ 2,04 %*	+ 2,22 %*				
2018	111,87	112,59	113,45	114,06				
	+ 2,20 %*	+ 2,35 %*	+ 2,41 %*	+ 2,45 %*				

^{*} Variation annuelle.

INE	INDICE DES LOYERS DES ACTIVITÉS TERTIAIRES								
ANNÉE 1 ^{ER} TRIM. 2 ^E TRIM. 3 ^E TRIM. 4 ^E TRIM.									
2016	108,20	108,41	108,69	108,94					
	+ 0,47 %*	+ 0,51 %*	+ 0,66 %*	+ 0,72 %*					
2017	109,41	109,89	110,36	110,88					
	+ 1,12 %*	+ 1,37 %*	+ 1,54 %*	+ 1,78 %*					
2018	111,45	112,01	112,74	113,30					
	+ 1.86 %*	+ 1.93 %*	+ 2.16 %*	+ 2.18 %*					

^{*} Variation annuelle.

	INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS							
ANNÉE	1 ^{ER} TRIM.	2 ^E TRIM.	3 ^E TRIM.	4 ^E TRIM.				
2017	125,90 + 0,51 %*	126,19 + 0,75 %*	126,46 + 0,90 %*	126,82 + 1,05 %*				
2018	127,22 + 1,05 %*	127,77 + 1,25 %*	128,45 + 1,57 %*	129,03 + 1,74 %*				
2019	129,38 + 1,70 %*							

^{*} Variation annuelle.

RÉMUNÉRATION DE L'ÉF	PARGNE RÉGLEMEN	TÉE				
TAUX (1) PLAFONI						
Livrets A et bleu	0,75 %	22 950 € (2)				
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,25 %	7700€				
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	0,75 %	12000€				
Plan d'épargne logement (PEL)	1 % (hors prime)	61200€				
Compte d'épargne logement (CEL)	0,50 % (hors prime)	15300€				

(1) Taux en vigueur depuis le 1er août 2016. (2) Pour les personnes physiques.

BARÈME	BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOMOBILES POUR 2018							
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 0,451 €	906 € + (d x 0,270)	d x 0,315 €					
4 CV	d x 0,518 €	1 136 € + (d x 0,291)	d x 0,349 €					
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 2018.



STAGES EN ENTREPRISE : LES RÈGLES DU JEU

À l'approche de la saison estivale, vous envisagez peutêtre d'accueillir un stagiaire au sein de votre entreprise.

Dans ce cas, veillez à bien respecter la règlementation 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...) afin d'acquérir des compétences professionnelles en rapport avec ses connaissances théoriques, et ce en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle.

Ces stages en milieu professionnel obéissent à une réglementation stricte que vous devez bien maîtriser avant d'accueillir un stagiaire.

UNE CONVENTION DE STAGE OBLIGATOIRE

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre 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, par son tuteur désigné au sein de votre entreprise et par vous-même.

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. Et attention, 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. Dans un tel cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de son stage en contrat de travail. L'Urssaf disposant aussi de ce pouvoir, avec un redressement de cotisations sociales à la clé.

Notez aussi que si vous n'avez pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche lors de l'accueil d'un stagiaire, vous devez néanmoins l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur).

UN NOMBRE DE STAGIAIRES LIMITÉ

Si vous employez au moins 20 salariés, vous ne pouvez pas accueillir, au cours d'une même semaine civile, un nombre de stagiaires excédant 15 % de votre effectif, soit, par exemple, 5 stagiaires maximum par semaine (4,5 arrondis à l'entier supérieur) pour un effectif de 30 personnes et 6 stagiaires maximum pour 40 personnes.

Si, en revanche, vous employez 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 dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont vous dépendez a la possibilité de porter ce quota à 20 % de l'effectif pour les entreprises qui emploient au moins 30 salariés et à 5 stagiaires pour celles qui en emploient moins de 30.

UNE DURÉE MAXIMALE

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre entreprise. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans votre 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.

UNE GRATIFICATION MINIMALE

LE MONTANT DE LA GRATIFICATION

Vous devez verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue dans votre entreprise un stage de plus de 2 mois consé-

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.



LA PÉRIODE D'ESSAI EN CAS D'EMBAUCHE POST-STAGE

Si vous engagez un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, vous devez déduire la durée de ce stage de la période d'essai prévue dans son contrat de travail. Une déduction équivalant à la totalité du stage lorsque cette embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire. Dans le cas contraire, cette déduction ne peut réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

cutifs ou, 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 présent dans votre entreprise plus de 308 heures (44 jours sur la base de 7 heures par jour). Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale est fixée à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit à 3,75 € en 2019.

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. Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage. Ainsi, par exemple, si un stagiaire est présent 140 heures le premier mois (gratification de 525 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 562,50 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 577,50 €), vous pouvez étaler le montant total, soit 1665 €, sur ces 3 mois et donc octroyer au stagiaire 555 € par mois.

Un tuteur pour trois stagiaires Vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément plus de trois stagiaires.

L'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 (soit 3,75 € de l'heure). En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage, contribution au dialogue social, cotisations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

DES DROITS POUR LES STAGIAIRES

Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit. Sachant que vous êtes tenu de décompter leur durée de présence effective au sein de l'entreprise.

En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. 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'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...).

Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.



À LA FIN DU STAGE

Au terme du stage, vous devez délivrer à votre stagiaire une attestation mentionnant obligatoirement la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification qui lui a été versée.

QUIZ HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine).

> ☐ Vrai ☐ Faux

Les heures supplémentaires doivent être décomptées sur le mois civil.

Les heures supplémentaires donnent

☐ Vrai

☐ Vrai

☐ Faux

☐ Faux

Il est interdit de remplacer le paiement des heures supplémentaires par des repos compensateurs.

Une déduction de cotisations sociales

patronales sur les heures supplémentaires

peut être accordée aux employeurs.

☐ Vrai

☐ Vrai

☐ Faux

☐ Faux

Le refus d'un salarié d'accomplir des heures supplémentaires constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

> ☐ Vrai ☐ Faux

Résultats

motif légitime. 6/ Vrai. Sauf si ce refus repose sur un bont les suivantes.

heures supplémentaires et à 1 h 30 ş 1 µ 12 bonı cyacnue qez 8 bıemieres 5/ Faux. Ce repos équivant, en principe,

1,50 € par heure supplementaire. de 20 salariés, cette déduction est de 4/ Vrai. Pour les employeurs de moins prevoyant des taux differents. les suivantes, saut accord collectif

supplémentaires et de 50 % pour 55 % pour les 8 premieres heures 3/ Vrai. Cette majoration est de semajue civile, sauf exceptions. 2/ Faux. Elles sont décomptées sur la

1/ Vral.

LE SUDOKU DE L'EXPERT

lieu à une majoration de salaire.

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).

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

Solution

7	2	6	9	9	L	3	8	Þ
9	8	Þ	3	7	6	9	L	2
L	3	9	2	Þ	8	6	7	9
6	L	8	7	2	Þ	9	9	3
9	9	7	L	6	3	Þ	2	8
ε	Þ	2	8	9	9	L	6	7
2	7	L	ç	3	9	8	Þ	6
Þ	9	9	6	8	2	7	ε	L
8	6	3	ħ	L	7	2	G	9

LE SAVIEZ-VOUS?

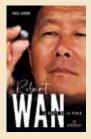
Raconter des salades

Les salades préparées par les cuisiniers sont le résultat de savants mariages de divers ingrédients, mélanges faciles à réaliser et agréables à déguster. De même, lorsqu'une personne veut faire « avaler » un mensonge, il lui suffit, pour être crédible, de mélanger un peu d'humour et d'anecdotes séduisantes, un peu de vrai et beaucoup de faux, puis d'y mettre un ton convaincant. Le tout lui permet de raconter de belles salades !

ENTREPRISE ET CULTURE

LIVRE ROBERT WAN, LA ROUTE DE LA PERLE

Retour sur le parcours de Wan Fui Yin, mieux connu sous le nom de Robert Wan, devenu le leader mondial du marché de la perle grâce à ses qualités humaines et à sa triple culture chinoise, française et polynésienne. De P. Laudon, Éditions Au vent des îles





CINÉMA CÉLÉBRATION

Accompagné de ceux qui l'ont toujours soutenu : couturiers, assistants, modèles, Yves Saint Laurent dessine ses derniers croquis. Zoom sur les derniers instants d'un mythe qui s'apprête à quitter un monde dont il est maintenant détaché.

De O. Meyrou, sortie DVD le 4 juin 2019

ACHAT D'UNE VOITURE ÉLECTRIQUE ET TVA

Mon entreprise souhaiterait acquérir une voiture électrique. La TVA payée lors de cet achat sera-t-elle déductible ?

RÉPONSE: malheureusement, non. Et le gouvernement

n'envisage pas de revenir sur cette règle. La TVA grevant le prix d'achat des voitures particulières, quel que soit leur mode de carburation, n'est pas récupérable, à l'inverse des véhicules utilitaires. Une restriction qui vise aussi la TVA supportée sur les frais d'entretien et de réparation de la voiture.

En revanche, vous pouvez déduire 100 % de

la TVA sur l'électricité consommée. Un

régime plus favorable que celui qui s'applique au gazole (TVA déductible à hauteur de 80 %) ou à l'essence (TVA déductible à hauteur de 40 %).

DÉCLARATION DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS

Les 2 associés déclarés au greffe du tribunal de commerce comme « bénéficiaires effectifs » de notre société car ils détenaient chacun 30 % du capital ont vu leur participation portée à 35 %. Du coup, devons-nous modifier la déclaration faite au greffe ?

RÉPONSE: en principe, oui, car une déclaration modificative doit être souscrite en cas de changement affectant le(s) bénéficiaire(s) effectif(s) d'une société. Toutefois, si l'on se réfère à la notice établie par les greffes, lorsque le pourcentage du capital détenu par un bénéficiaire effectif est modifié, une nouvelle déclaration n'est nécessaire que si les modalités du contrôle exercé sur la société par ce dernier s'en trouvent modifiées de manière « substantielle ». Demandez donc à votre greffe ce qu'il convient de faire.

LES SITES DU MOIS



www.economie.gouv.fr/ mediateur-des-entreprises

Un guide de la commande publique destiné aux chefs d'entreprise vient d'être élaboré par le médiateur des entreprises, en concertation avec le Medef et la CPME. Consultable sur ce site internet, il décrit notamment les différentes étapes d'un marché public.



www.service-public.fr

Un simulateur permettant de connaître les sanctions encourues selon le type d'infraction routière commise (70 infractions les plus courantes) vient d'être mis en ligne sur ce site internet (rubrique Particuliers/Services en ligne et formulaires/Simulateurs/Thème : Transports).