SODRACO

Société d'Expertise Comptable
inscrite au tableau de l'ordre de la région
Paris Ile-de-France

FEVRIER 2012—N° 2

BULLETIN MENSUEL N° 2

SOMMAIRE

- Acompte IS
- Intérêt légal
- Courrier destiné au comptable
- Réduction d'ISF
- Rappel règlement factures
- Garanties assurances
- Validation des bulletins de paie
- Rappel Remboursement caisse prvoyance, Mutuelle AG2R, Paiement par télé-règlement
- Travail dissimulé
- Rupture des contrats de travail
- Obligation de tenue des registres,
- Protection du salarié,
- Obligations d'emplois : rappel
- Informations des salariés sur les risques santé et sécurité
- Nouveautés :
  - Nouvelle aide à l'embauche
  - Demande re-conventionnelle
  - Discrimination

ACOMPTE IS : Les entreprises assujetties à l'impôt société doivent acquitter un acompte pour le **15 mars 2012**. **Merci de nous faire suivre le bordereau dès sa réception, accompagné d'un chèque établi à l'ordre du Trésor Public.**

INTERET LEGAL : Le taux d'intérêt légal est fixé pour 2012 à **0,71 %** (au lieu de 0.38 % en 2011).

En cas de paiement de facture hors délai, le taux d'intérêt de retard qui s'applique est de 3 fois le taux d'intérêt légal **(0,71 % pour l'année 2011 x 3)**, soit 2.13 %.

COURRIER DESTINE A VOTRE COMPTABLE

Nous insistons particulièrement pour que chacun de vos envois soit authentifié par le nom de votre société. Certains courriers que nous recevons ne sont pas traités par absence d'une quelconque authentification de l'expéditeur.

REDUCTION D'ISF EN SOUSCRIVANT AU CAPITAL DE PME

- Le système existe toujours mais la réduction d'impôt est moins élevée : taux de 50 % de l'investissement au capital (contre 75 % auparavant), réduction plafonnée à 45.000 € (au lieu de 50.000 €)
- Cette mesure s'est appliquée en l'état aux investissements dès le 13 Octobre 2010.

RAPPEL REGLEMENT FACTURES : Est-il possible de régler certaines factures en espèces et dans quelle limite ?

Les particuliers qui n'ont pas la qualité de commerçants sont tenus d'effectuer le règlement de tous biens ou services d'un montant supérieur à 3.000 € par chèque, virement, carte (de paiement ou de crédit) ou titre interbancaire. Cette limite est abaissée à 762,24 € pour les règlements entre commerçants. Les commerçants qui contreviendraient à cette disposition, s'exposent à une amende de 15.000 €uros.

ASSURANCE HABITATION ET PROFESSIONNELLE

Nous attirons votre attention sur les garanties qu'il vous faut souscrire pour palier à tous désagréments lors d'éventuels sinistres.

GARANTIES TRADITIONNELLES : Pour l'ensemble des clients :

- ***Protection des biens professionnels*** : Incendie et événements climatiques, attentats et actes de terrorisme, dégâts des eaux, vol et vandalisme, bris de glaces : enseignes, produits verriers intérieurs, gardiennage, dommages électriques, bris de machines : machines professionnelles et matériel informatique, marchandises et matériels transportés, frais de reconstitution d'archives.
- ***Protection des conséquences financières de l'arrêt de l'activité*** : perte d'exploitation, perte de la valeur vénale du fonds de commerce, intérim, indemnité de licenciement.
- Responsabilité Civile Professionnelle, Informations juridiques, Défense et Recours, Assistance.

SODRACO S.A.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

BULLETIN SOCIAL

SODRACO S.A.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

La fréquence des ruptures des contrats de travail augmente significativement. Sachez que, lorsque nous réalisons suite à votre demande une procédure de licenciement , celle-ci n'est pas sans risque. Il est donc pour nous, de plus en plus nécessaire de nous rapprocher de votre avocat ou de prendre l'avis d'un avocat expert en droit social, avant d'effectuer cette mission exceptionnelle. En ce qui concerne les modalités de rupture, voici quelques précisions :

⇒ Les démissions deviennent rares, en tout état de cause elles doivent toujours être validées par un écrit de la main du salarié, **c'est indispensable.** Beaucoup de salariés quittent le poste sans donner de leurs nouvelles obligeant la réalisation d'une procédure de licenciement,

⇒ Les licenciements pour motifs économiques deviennent encore plus complexes. Dorénavant, il faut systématiquement proposer au salarié par écrit, un reclassement dès que cela est possible. Ne pas faire ce reclassement invaliderait la procédure d'où des dommages et intérêts conséquents.

Enfin, il est impossible de sélectionner tel ou tel salarié lors d'un licenciement pour motif économique.

⇒ Les salariés prennent sur des conseils avisés, de plus en plus souvent acte de la rupture aux torts de l'employeur. Cette méthode est redoutable car alors le chef d'entreprise n'a plus qu'à prendre acte du départ du salarié qui entamera une procédure devant les conseils de prud'hommes. Deux cas sont alors possibles :

- Si les faits avancés par les salariés ne sont pas reconnus, cela sera assimilé à une démission, sauf qu'aucun préavis n'aura été fait et qu'il aura fallu dans l'urgence remplacer le salarié parti,
- Les faits avancés par les salariés sont reconnus, cela sera analysé comme un licenciement mais sans motif ni procédure. L'addition devient très lourde, entre 6 mois et 12 mois de salaire plus le remboursement des ASSEDIC.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DE TENIR A JOUR :

1) Le registre du personnel (Art L1221-13 du code du travail) au fur et à mesure des entrées/sorties du personnel de l'entreprise. Il peut être consulté sur place et tenu à la disposition des délégués du personnel, des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code du travail et du code de la sécurité sociale,
2) Le registre de l'inspection du travail, c'est-à-dire l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail au cours des visites des inspecteurs et contrôleurs du travail (Art L 8113-4).
3) Nous tenons à votre disposition un modèle d'affichage obligatoire.

PROTECTION DU SALARIE :

Les heures supplémentaires : Un accord écrit de tous les salariés est fortement conseillé pour les heures supplémentaires effectuées en précisant que la récupération sera ultérieure.

La récupération se fera en jours de repos supplémentaires dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur avec signature de l'accord par l'ensemble des salariés.

Il est impératif que la fiche horaire de chaque salarié soit correctement remplie et **signée** par ce dernier.

Les plannings horaire de chaque salarié doivent également être affichés au sein de l'entreprise.

OBLIGATIONS D'EMPLOIS : RAPPEL !

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, en sus de la durée légale, que dans une double limite :

⇒ La durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut pas excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,

⇒ En aucun cas, la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit dépasser 48 heures.

Délai de transmission d'un CDD (Contrat à durée déterminée) : Un contrat à durée déterminée doit être signé dans les 48 heures après la date d'embauche du salarié. A défaut, il est requalifié en C. D. I.

L'employeur dispose d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ainsi que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

Information des salariés sur les risques santé et sécurité

L'employeur a une obligation générale d'information des salariés sur les risques liés à leur santé et à leur sécurité.

⇒ L'employeur doit, par voie d'affichage, informer les salariés que le document unique d'évaluation des risques professionnels est tenu à leur disposition,

⇒ L'information des salariés sur les risques relatifs à leur santé et à leur sécurité doit être dispensée d'une manière compréhensible, le temps consacré à cette information étant du temps de travail,

SODRACO S.A.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

⇒ Ces dispositions sont applicables à toutes les entreprises,

⇒ Le document unique d'évaluation des risques professionnels est désormais tenu à la disposition de l'ensemble des salariés, et ce, y compris s'il y a des délégués du personnel dans l'entreprise. Auparavant, ce document ne devait être tenu à la disposition des salariés soumis à un risque pour leur santé qu'en l'absence de délégués du personnel,

⇒ L'employeur doit désormais afficher, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique,

⇒ Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur (20 salariés au moins) cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

NOUVEAUTES

Nouvelle aide à l'embauche TPE pour les moins de 26 ans

Le dispositif « zéro charge », en réalité limité aux cotisations patronales de la sécurité sociale hors cotisations accident du travail, destiné à aider les entreprises de moins de 10 salariés (micro-entreprises ou TPE) à recruter du personnel, qui avait pris fin en juin 2010, vient d'être réactivé.

Les entreprises qui embauchent des jeunes de moins de 26 ans **entre le 18 janvier 2012 et le 17 juillet 2012** peuvent en bénéficier.

Elle est versée pendant 1 an à compter de la date d'embauche et est cumulable avec l'exonération de charges sur les bas salaires (réduction Fillon).

Cette aide est égale à la rémunération brute multipliée par un coefficient. Son montant est maximum pour une rémunération égale au Smic (195 € par mois) puis dégressif et s'annule lorsque la rémunération atteint 1,6 Smic.

Sont concernés, que ce soit à temps plein ou partiel :

- l'embauche en CDI ou en CDD de plus d'1 mois,
- le renouvellement d'un CDD pour une durée supérieure à 1 mois,
- la transformation d'un CDD en CDI.

Les contrats d'intérim ou d'apprentissage ne sont pas éligibles.

Pour pouvoir en bénéficier, l'entreprise ne doit, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, ni avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement, ni avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié, sauf en cas de priorité de réembauche.

La demande d'aide doit être adressée à Pôle emploi **dans les 3 mois** suivant le début d'exécution du contrat, accompagnée d'une copie du contrat de travail et de son avenant à l'adresse suivante : Pôle emploi services ZCTPE - TSA 60103 - 92891 Nanterre cedex 9.

Attention à la demande reconventionnelle du salarié lorsque l'employeur exige le paiement du préavis

Un employeur qui avait intenté une action en justice contre un salarié démissionnaire en paiement d'un préavis non exécuté a vu la rupture requalifiée en licenciement abusif.

Interdire aux hommes de porter des boucles d'oreilles est discriminatoire

Le licenciement d'un chef de rang d'un restaurant gastronomique au motif qu'il porte des boucles d'oreilles, et que cela n'est pas tolérable pour un homme, repose sur un motif discriminatoire fondé sur l'apparence physique rapportée à son sexe.

SODRACO SA—83, avenue Simon Bolivar 75019 PARIS—Tel. : 01.44.52.52.52.—Fax : 01.44.52.52.50—email : sodraco@wanadoo.fr