SODRACO

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

BULLETIN MENSUEL
Septembre 2012—n° 8

Sommaire :

- BIENS IMMOBILIERS
- DONS AUX ENFANTS
- DON D'UNE SOMME D'ARGENT
- CADEAUX D'AFFAIRES
- RAPPEL POUR LES CLIENTS DU CABINET
- DEVOIR DE CONSEIL DU BANQUIER
- SOUS LOCATION DE BAIL COMMERCIAL
- HAUSSE DES PRELEVEMENTS SOCIAUX
- MALUS ANNUEL SUR LES VEHICULES IMMATRICULES A PARTIR DE 2009
- VEHICULES SOUMIS AU MALUS
- BONUS ECOLOGIQUE
- ASSURANCE CHOMAGE DIRIGEANT
- DEMARCHAGE A DOMICILE
- CONTRAT DE LOCATION LONGUE DUREE
- REQUALIFICATION D4uN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
- FRAIS REACHEMINEMENT DES ETRANGERS
- CONTRAT D'APPRENTISSAGE
- CONGE PARENTAL
- PAIEMENT DES JOURS FERIES
- RENFOURCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL
- PERIODE D'ESSAI
- FUSION DE LA DUE ET DPAE

RAPPEL

Pour ceux d'entre vous qui n'ont pas encore envoyé leur rôle d'imposition ou la photocopie de 2011 merci de nous le faire parvenir ou de le remettre à votre comptable lors de sa visite.

BIENS IMMOBILIERS : Pour les propriétaires de biens immobiliers, nous faire parvenir la photocopie de la taxe foncière à régler pour le 15 Octobre 2012.

DONS AUX ENFANTS : Vous pouvez faire des dons à vos enfants de plus de 18 ans à condition d'avoir - de 80 ans (65 ans auparavant) : 31.865 €uros (trente et un mille huit cent soixante-cinq euros) en chèque ou en numéraire. Vous devez faire une déclaration 2731 auprès de la recette des impôts de votre domicile. La possibilité de faire des dons n'est pas limitée dans le temps. Le dispositif est permanent, on peut donner cette somme tous les quinze ans désormais (10 ans auparavant).

Pour les dons aux petits-enfants ou arrières-petits-enfants, ou petites nièces ou neveux, la limite d'âge était de moins 80 ans, elle est maintenue.

DON D'UNE SOMME D'ARGENT (RAPPEL) : Depuis la loi « TEPA » (21 Août 2007), on peut donner une somme d'argent (chèque, virement, mandat ou remise d'espèces) avant 65 ans à **un membre de sa famille** sans être taxé. Le montant exonéré (fractionnable) est de 31.865 €uros. Cette exonération se cumule avec les abattements ordinaires et est renouvelable tous les quinze ans (10 ans auparavant). Par exemple, quelqu'un qui n'a pas de descendance peut donner à son neveu ou à sa nièce 39.832 € (31.865 € au titre de l'exonération, plus 7.967 € au titre de l'abattement).

CADEAUX D'AFFAIRES : Les cadeaux d'affaires aux clients, fournisseurs, etc… sont déductibles du résultat dès lors qu'ils sont faits dans l'intérêt de l'entreprise. Si le montant annuel des cadeaux dépasse 3.000 €uros, le montant doit figurer sous peine d'amende, sur le relevé détaillé des frais généraux (imprimé à remplir avec la liasse fiscale).
La T. V. A. est en principe non récupérable… sauf si la valeur des cadeaux ne dépasse pas 65 € T.T.C. par an et par bénéficiaire, en 2012.

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

RAPPEL POUR LES CLIENTS DONT LA COMPTABILITE EST TENUE PAR NOTRE CABINET :

Il est important de nous adresser ou nous remettre vos chéquiers, ou listes de chèques établis, avec les factures du trimestre ainsi que tous les relevés de banque (s'assurer au préalable qu'il n'en manque pas) De plus, quand vous payez au Trésor Public, nous préciser la nature de l'impôt payé (T. V. A., IS, voirie, etc…). De même, pour les règlements de salaires, indiquer le NOM DE FAMILLE du salarié et NON sa fonction.
Au-delà de 1.500 €uros, les salaires ne peuvent pas être payés en espèces. En dessous de 1.500 €uros, ils peuvent l'être mais il faut surtout faire signer un reçu.

LES IMPOTS PERSONNELS **(impôts sur le revenu, C. S. G., Taxe d'habitation)** sont à régler avec le compte personnel. SURTOUT ne pas régler avec le compte de l'entreprise les dépenses personnelles afin de suivre vos prélèvements « autorisés » et ne pas dégrader le fonds de roulement.

Tenir le brouillard de caisse régulièrement et surtout enregistrer votre remise d'espèces avant de la déposer en banque afin que le solde après dépôt soit NORMAL ET COHERENT. Il faut conserver vos bandes de caisse et nous fournir chaque mois au minimum la ventilation par poste ainsi qu' à chaque échéance bilan, le total de vos différents postes de vente.

NE PAS OUBLIER AVANT DE NOUS ADRESSER UN COURRIER D'Y APPOSER VOTRE TAMPON COMMERCIAL

DEVOIR DE CONSEIL DU BANQUIER : La banque doit remplir son devoir de conseil envers un emprunteur non averti lorsqu'elle accorde un crédit. L'obligation du devoir de conseil concerne non seulement la charge des frais, les capacités financières du client et le risque d'endettement né de l'octroi du prêt. En outre, la charge de la preuve du devoir de conseil incombe à la banque.

SOUS-LOCATION DE BAIL COMMERCIAL : En cas de cession du fonds de commerce et par voie de conséquence cession du bail, l'acquéreur n'a pas l'obligation d'informer le bailleur d'une sous-location du bail intervenue avant cette cession. Cette obligation contractuelle est à la charge du seul locataire qui a signé la sous-location et ne se transmet pas aux locataires successifs, puisque ceux-ci ne sont pas en mesure de savoir si le bailleur a été ou non avisé de la sous-location.

A NOTER :

1. En effet, la sous-location de bail commercial est en principe interdite, sauf accord express du bailleur ou clause spécifique du bail. Le locataire doit donc solliciter l'accord du bailleur s'il entend sous-louer les locaux.
2. Si la sous-location est autorisée, le bailleur est appelé à intervenir dans l'acte pour « agréer » le sous locataire : ce dernier ne peut avoir personnellement droit au renouvellement du sous-bail que s'il a été accepté par le bailleur.
3. RAPPEL : Est assimilé à une sous-location, par la jurisprudence, le logement objet du bail commercial loué à un salarié. DANGER !

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

HAUSSE DES PRELEVEMENTS SOCIAUX :

Le taux global des contributions sociales et CSG est passé de 13,50 % à 15,50 % au 1er juillet 2012 :

⇒ pour les transactions liées au patrimoine (cession, transmission), et pour la perception des revenus de placement (dividendes).

Nous reviendrons dans le prochain bulletin mensuel sur les mesures fiscales envisagées par le gouvernement lesquelles seront votées (fiscalité des dividendes, plus-values immobilières, investissement locatif, Impôt sur le Revenu et niches fiscales).

MALUS ANNUEL SUR LES VEHICULES IMMATRICULES A PARTIR DE 2009

Pour les véhicules les plus polluants immatriculés pour la première fois en France depuis le 1er Janvier 2009, une taxe de 160 € est due chaque année, à partir de l'année qui suit la délivrance de la carte grise. La taxe sera à régler d'ici le 31 Décembre 2012.

VEHICULES SOUMIS AU MALUS : Sont soumis à la taxe les véhicules ayant fait l'objet d'une réception communautaire dont le taux d'émission de CO^2 excède :

⇒ 250 g par kilomètre pour les véhicules immatriculés pour la première fois en 2009,

⇒ 245 g par kilomètre pour ceux immatriculés pour la première fois en 2010 et 2011,

⇒ 240 g pour ceux immatriculés pour la première fois à compter de 2012.

BONUS ECOLOGIQUE REVALORISE SUR LES VEHICULES « PROPRES »

Véhicules hybrides : Pour les véhicules hybrides (combinant l'énergie électrique et une motorisation à essence ou au gazole), émettant moins de 110 g de CO^2 et facturés ou pris en location à compter du 1er août 2012, le montant du bonus écologique a été doublé. Il s'élève dorénavant à 4.000 € au lieu de 2.000 € antérieurement.
Toutefois, sans pouvoir être inférieure à 2.000 €, cette aide ne peut excéder 10 % du coût d'acquisition TTC du véhicule, augmenté s'ul y a lieu du coût de location de la batterie.

BON A SAVOIR : Dès lors que la facturation ou la location a été signée après le 31 Juillet 2012, ce bonus écologique sur les voitures hybrides peut désormais aussi profiter aux sociétés.

AUTRES VEHICULES : Le bonus écologique a été revalorisé à compter du 1er Août 2012, au vu du taux de CO^2 émis par la véhicule, tel que rapporté dans le tableau ci-dessous :

MONTANT DE L'AIDE		
Taux d'émission de CO^2 (en g/km)	Facturation du 1er Janvier au 31 juillet 2012	Facturation du 1er Août au 31 décembre 2012
Taux ≤ 20	5.000 €	7.000 €*
20 < taux ≤ 50	5.000 €	5.000 €
50 < taux ≤ 60	3.500 €	4.500 €
60 < taux ≤ 90	400 €	550 €
90 ≤ taux ≤ 105	100 €	200 €

* dans la limite de 30 % du coût d'achat TTC du véhicule, augmenté s'il y a lieu du coût de la batterie si celle-ci est prise en location

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

ASSURANCE CHOMAGE DU DIRIGEANT : Actuellement, 4 organismes proposent une offre d'assurance chômage pour les dirigeants : **GAN- APRIL- L'APPI - AXA.**

- **Les motifs de perte d'emploi couverts sont** : ❶Le dépôt de bilan, ❷. la dissolution amiable, ❸la cession, ❹la fusion, ❺l'absorption ou la restructuration suite à contrainte économique et révocation du dirigeant.
- **L'âge du dirigeant :** Le contrat est ouvert à toutes les entreprises, même celles en création. Lors de l'affiliation, le dirigeant ne doit pas être âgé de plus de 58 ans.
- **Indemnités de chômage versées** : Le montant de l'indemnité, variable selon la formule, est compris entre 40 % et 80 % du revenu net fiscal déclaré.
- **Durée maximale d'indemnisation** : Durée comprise entre 9 mois et 12 mois avec une possibilité d'extension à 18 mois et 24 mois.

DEMARCHAGE A DOMICILE : Pour les particuliers : La réglementation du démarchage à domicile impose la remise au client d'un contrat comportant certaines mentions obligatoires, et notamment la faculté pour le client de se rétracter pendant un délai de sept jours à compter de sa commande. Le vendeur ne peut exiger ou obtenir du client une quelconque contrepartie financière ni exiger aucun engagement financier. CECI N'EST PAS VALABLE POUR LES PROFESSIONNELS.

CONTRAT DE LOCATION LONGUE DUREE : Nous attirons votre attention sur les contrats «longue durée du type « LOCAM ». En effet, lors d'une vente, en cas d'engagement ferme, vous êtes obligés de régler l'intégralité des loyers jusqu'à la fin du contrat.

Nous vous rappelons également qu'il est indispensable d'envoyer un courrier aux organismes financiers, 3 mois avant le terme du contrat, pour le dénoncer avant son échéance.

RAPPEL : Un bon de commande, même s'il vous semble honnête, « gentil », « compréhensif », ne doit pas être signé dans la précipitation, sous le coup de la fatigue ou tout simplement pour vous en débarrasser. Vu la valeur de votre signature, véritable engagement, les 2 heures de temps que vous aurez passées à la lecture de la documentation ne seront pas perdues. Nous sommes à votre disposition pour vous apporter notre assistance.

BULLETIN SOCIAL

REQUALIFICATION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : L'obligation de formation constitue une des conditions d'existence du contrat de professionnalisation . Si l'employeur manque à son obligation de formation, le salarié peut demander la requalification du contrat en C.D.I.

FRAIS DE REACHEMINEMENT DES ETRANGERS DANS LEUR PAYS D'ORIGINE

Un décret du 16 juin modifie les règles applicables concernant la contribution spéciale et la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.

La contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine, recouvrée par l'OFII, est due par l'employeur pour chaque salarié étranger employé en situation irrégulière. Son montant dépend du coût moyen des opérations d'éloignement vers la zone géographique de réacheminement du salarié, dans la limite de 15.000 euros (100.000 euros si l'infraction est commise en bande organisée).

La contribution spéciale, également recouvrée par l'OFII, dont le montant est de 5.000 fois le minimum garanti (soit 17.200 euros, et 86.000 euros en cas de récidive d'une même infraction commise au cours des 5 dernières années), est due par l'employeur qui a embauché un travailleur étranger non muni d'une autorisation de travail.

Le décret définit également les modalités selon lesquelles le directeur général de l'OFII constate et liquide les deux contributions, et donne compétence, pour trancher les litiges relatifs à ces deux contributions, au tribunal administratif dans le ressort duquel est constatée l'infraction.

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

CONTRAT APPRENTISSAGE

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'organisme d'enregistrement dont il relève (chambre consulaire pour le secteur privé ou unité territoriale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début du contrat.

Le dossier complet comporte :

- Les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier,
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par l'organisme d'enregistrement,
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire),
- l'organisme d'enregistrement peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier.

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.
L'organisme d'enregistrement dispose de 15 jours (calendaires) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.
Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'organisme d'enregistrement enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de l'organisme d'enregistrement au terme du délai d'instruction vaut acceptation.

Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme d'enregistrement peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.

La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés par les parties.

Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, le contrat est refusé.
Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par l'organisme d'enregistrement ne peut débuter ou ne peut plus recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les deux premiers mois ou, passé ce délai, par un commun accord ou décision du Conseil des prud'hommes. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit, qui est notifié au directeur du CFA et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

CONGE PARENTAL

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental a une durée initiale d'un an maximum. Il peut être prolongé deux fois sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

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

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

⇒ Une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer,

⇒ D'une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an. A chaque renouvellement, le salarié peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité à temps partiel en congé parental.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Le salarié doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.
Cette information doit être faite :

⇒ Soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption,

⇒ Soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

PAIEMENT DES JOURS FERIES

Les jours fériés travaillés sont rémunérés au minimum sur la moyenne journalière de son horaire habituel. Si le salarié travaille plus ou moins que son horaire habituel, dans ce cas vous devez le signaler au gestionnaire afin qu'il rémunère les heures réellement effectuées, si vous le souhaitez.

RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

En cas de travail dissimulé, l'employeur encourt la fermeture administrative provisoire (3 mois maximum) de l'établissement, accompagnée le cas échéant de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel. Cette fermeture ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Nous vous rappelons qu'est réputé travail dissimulé le fait pour tout employeur de ne pas accomplir auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci.

De plus l'emploi d'étrangers sans titre expose l'employeur au pénal à 5 ans d'emprisonnement et à 15 000 € d'amende.

La loi alourdit les sanctions pécuniaires en cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail. Ainsi, dans les 30 jours à compter de la constatation de l'infraction, l'employeur doit verser directement à l'étranger ou, en cas d'impossibilité (par exemple, en cas de rétention administrative) à un organisme désigné à cet effet :

⇒ Les arriérés dus (salaire et accessoires d'origine légale et désormais conventionnelle) sur la base d'une relation de travail présumée de 3 mois à défaut de preuve contraire,

⇒ Une indemnité forfaitaire de 3 mois en cas de rupture du contrat ; cette indemnité est portée à 6 mois dans le cadre d'un travail dissimulé.

PERIODE D'ESSAI

Lorsque la période d'essai prend fin après son terme initial du fait du respect des délais de prévenance, la rupture peut être analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

FUSION DE LA DUE ET DPAE

Tout employeur recrutant un salarié relevant du régime général doit établir une déclaration unique d'embauche (DUE)
La DUE regroupe les 7 formalités suivantes

⇒ La Déclaration Préalable A l'Embauche,

⇒ La déclaration d'une première embauche dans un établissement,

⇒ La demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité Sociale

⇒ La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage

⇒ La demande d'adhésion à un service de Santé du Travail,

⇒ La déclaration d'embauche du salarié auprès du service santé ou du travail en vue de la visite médicale d'embauche obligatoire,

⇒ La liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration Annuelle de Données Sociales.

CETTE DECLARATION DOIT ETRE ETABLIE DANS LES 8 JOURS QUI PRECEDENT L'EMBAUCHE

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