



LECTURES DE VACANCES...

L

e rire au travail c'est du sérieux !

Manié avec précaution, l'humour est, un formidable outil de communication.

Il possède de multiples vertus : il crée du lien dans l'équipe, aide à faire passer les messages délicats ou permet encore de dédramatiser les situations de tensions.

Quand on travaille régulièrement tard dans la nuit, la tension et la nervosité augmentent forcément. Et il y a alors deux manières de réagir : soit on devient agressif, soit on en rit. Lorsque le stress grimpe, libérer ses zygomatics aide à décompresser et aussi à relativiser les difficultés. L'humour permet ainsi de prendre du recul par rapport à une situation.

Dans les négociations sociales ou les entretiens de recrutement, il est aussi un outil qui a son utilité. De même lors des réunions, l'humour éveille (ou maintient) l'attention de l'auditoire.

Bref, l'humour redonne de l'humanité et renforce les relations. A condition toutefois d'éviter les dérapages. Car dans les faits, son maniement à tout va, peut se révéler contre-productif.

Attention, en effet, à rester crédible professionnellement ! L'usage de l'humour en entreprise est un exercice périlleux, qui nécessite au moins autant de subtilité que le fonctionnement correct d'une imprimante quand l'informaticien est en congé. Le candidat à la galéjade se doit d'être irréprochable, sous peine de se voir cantonné au rôle d'agent d'ambiance.

Pour éviter les dérapages quelques précautions sont à prendre. La plus élémentaire d'entre elles : s'adapter aux circonstances et à son public.

Des consultants spécialisés ont écrit quelques ouvrages en la matière ⁽¹⁾. Pourquoi ne pas profiter des vacances, pour s'en imprégner et adopter, si ce n'est déjà le cas, cette technique à la rentrée, certes à dose homéopathique, dans un premier temps ? Car, attention, pour paraphraser le regretté Pierre Desproges, on peut rire de tout ... mais pas forcément avec tous.

Très bonnes vacances d'été et bonne lecture !

(1) *Petite Philosophie des histoires drôles*, Luc de Brabandère, Eyrolles, 2007 ;

Le Principe de Dilbert, Scott Adams, First Editions, 2004

Plus fort à deux !

SOMMAIRE

FISCAL

. Comptes courants d'associés – Intérêts fiscalement déductibles	1
. Arrhes et acomptes sont-ils soumis à TVA ?	1
. Fonds empruntés par un dirigeant et mis à la disposition de son entreprise	1

SOCIAL

. SMIC	2
. Nouveau taux FNRS	2
. Délais de prescription	2
. Loi portant modernisation du marché du travail	2

BENEFICES NON COMMERCIAUX

. BNC et subvention d'équipement	4
----------------------------------	---

ECHEANCIER

4

CHIFFRES CLES

5

FISCAL

COMPTES COURANTS D'ASSOCIES INTERETS FISCALEMENT DEDUCTIBLES

Exercice de 12 mois clos	Taux maximal
Le 30 juin 2008	5,63 %
Le 31 juillet 2008	5,62 %
Le 31 août 2008	5,62 %

ARRHES ET ACOMPTE SONT-ILS SOUMIS A TVA ?

Sur le plan du droit civil, arrhes et acomptes sont deux notions distinctes.

Les arrhes sont un dédit en cas de renonciation au contrat par l'une ou l'autre des parties.

Si le dédit vient du client, il les perd ; si le dédit vient du vendeur, il doit en principe les restituer pour le double.

L'acompte est une avance sur le prix. Si l'un des co-contractants s'avère défaillant, l'autre partie l'obligera à respecter ses obligations :

- soit livrer la chose si c'est le fournisseur qui est défaillant ;
- soit acquitter le solde du prix si c'est le client qui prétend y renoncer.

Cette distinction a été reprise par l'Administration fiscale en ce qui concerne la taxation de ces sommes à la TVA.

Que se passe-t-il quand le fournisseur conserve les arrhes ou acomptes en cas de renonciation par le client.

La Cour de Justice des Communautés Européennes considère que les arrhes versées ne rétribuent pas une prestation mais constituent une indemnisation forfaitaire du préjudice subi et que, par conséquent, les arrhes ne doivent pas être soumises à la TVA.

En matière d'acompte, il faut distinguer selon :

- que la somme versée au titre de l'acompte est juridiquement qualifiée d'arrhes ;
- que la somme perçue par le fournisseur a juridiquement la nature d'un acompte.

Dans le premier cas, le juge de l'impôt estime que les acomptes conservés par un fournisseur en cas d'annulation de la commande par le client sont considérés comme des arrhes et ne sont donc pas passibles de la TVA.

Lorsque l'acompte est juridiquement traité comme tel, il représente une partie du prix d'un contrat de vente qui n'est pas résilié ; la TVA est alors exigible.

S'agissant de biens meubles corporels, l'exigibilité intervient en principe à la livraison.

En application stricte des principes juridiques, l'Administration devrait taxer la totalité du prix lors de la renonciation du client, à partir du moment où la livraison est intervenue et donc ne pas se limiter à la taxation de l'acompte encaissé. Il faudrait alors mettre en œuvre la procédure applicable en cas de ventes annulées ou impayées.

En pratique, l'Administration se borne à taxer l'acompte.

FONDS EMPRUNTES PAR UN DIRIGEANT ET MIS A LA DIPOSITION DE SON ENTREPRISE

Lorsqu'un dirigeant met intégralement à la disposition de son entreprise des fonds empruntés à titre personnel, les intérêts sont intégralement déductibles des résultats de ladite entreprise. La limitation applicable aux intérêts servis aux avances consenties par les associés ne s'applique pas.

Attention, pour pouvoir bénéficier de cette disposition, il convient de veiller à ce que l'entreprise acquitte directement les intérêts auprès de la banque.

SOCIAL

SMIC

La récente augmentation du SMIC, en mai dernier, liée à la hausse des indices du coût de la vie, n'empêche pas l'augmentation habituelle du SMIC en juillet, qui est, elle, d'origine légale.

Voici donc une nouvelle valeur du SMIC applicable au 1^{er} juillet 2008. Le taux horaire passe de 8,63 € à 8,71 €. Le SMIC mensuel se trouve ainsi porté à 1 321,02 € (*pour un horaire de 35 heures hebdomadaire*).

On rappelle l'impact particulier de cette hausse pour les apprentis : leur rémunération brute suit l'augmentation du SMIC ; la base forfaitaire reste en revanche assise sur le SMIC au 1^{er} janvier et ne doit donc être modifiée que si l'apprenti change, soit de tranche d'âge, soit d'année d'apprentissage.

Il convient aussi d'intégrer le nouveau taux du SMIC dans la formule de calcul de la réduction Fillon.

En même temps que le SMIC, le minimum garanti passe de 3,28 € à 3,31 €. Il influe sur :

- l'évaluation forfaitaire des frais de stages imputables sur la formation-continue ;
- la valeur de l'avantage en nature et de l'exonération de cotisations sur la valeur des repas dans le secteur des hôtels-café-restaurants.

NOUVEAU TAUX FNGS

L'AGS a décidé de baisser le taux d'appel de la cotisation FNGS à 0,10 % au lieu de 0,15 % dès le 1^{er} juillet 2008. Toutefois, le Conseil d'administration de l'AGS se réserve le droit de revenir à tout moment au taux de 0,15 %.

DELAIS DE PRESCRIPTION

La loi portant réforme de la prescription en matière civile vient d'entrer en vigueur.

Exit, donc, la prescription trentenaire ; sauf en cas d'application de prescriptions extinctives spéciales, les actions personnelles sont prescrites désormais par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit connaît ou doit connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Par accord des parties, cette durée peut être modifiée mais en tout état de cause, ni au-delà de dix ans, ni en deçà d'un an. Attention toutefois : l'aménagement n'est pas applicable aux actions en paiement de salaires, arrérages de rente, pensions alimentaires, intérêts de prêts, loyers, fermages, charges locatives, et plus généralement à tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts.

Reste fixé à trente ans le délai d'extinction des réclamations sur les épargnes salariales en déshérence. Au-delà, les sommes sont versées au fond de réserve pour les retraites.

LOI PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTRATS NOUVELLES EMPLOIS (CNE)

Profitant de la remise à plat des textes sur le contrat de travail par la loi portant modernisation du marché du travail qui vient d'être adoptée, le législateur a purement et simplement abrogé les textes relatifs au CNE.

Les salariés en contrats CNE sont désormais considérés comme relevant d'un CDI classique. La durée de leur période d'essai s'aligne sur la durée légale ou conventionnelle qui leur est applicable.

PERIODE D'ESSAI

Elle n'existe que si elle est prévue au contrat. Même chose pour son renouvellement, et à condition qu'un accord de branche le prévoit. La loi instaure des nouveaux maxima :

- ouvriers et employés : 2 mois,
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois,
- cadres : 4 mois.

Toutefois, un accord de branche conclu avant la promulgation de la loi peut en toute légalité prévoir une période d'essai plus longue.

Il reste possible de rompre le contrat pendant la période d'essai sans motif ni procédure. Mais l'employeur doit respecter un préavis de durée variable, allant jusqu'à un mois après trois mois de présence du salarié. En revanche, le salarié n'est tenu qu'au respect d'un délai de prévenance de vingt-quatre ou quarante-huit heures selon les cas.

MAINTIEN DU SALAIRE EN CAS DE MALADIE

La durée légale d'ancienneté permettant de bénéficier du maintien de salaire en cas de maladie est réduite de trois ans à un an.

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un nouveau mode de rupture est créé : la **rupture conventionnelle**. Elle résulte d'une convention signée par les parties, sur un modèle fixé par un arrêté à paraître. La mesure n'est donc pas applicable immédiatement.

Exclusive du licenciement ou de la démission, la rupture conventionnelle ne peut intervenir, ni dans le cadre des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ni dans celui des plans de sauvegarde de l'emploi. Elle se met en place à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister comme lors d'un entretien préalable à un licenciement. Le salarié qui veut se prévaloir de ce droit à assistance doit en informer son employeur. L'employeur peut bénéficier du même droit si le salarié en fait usage ; il en informe alors à son tour le salarié.

La convention doit fixer :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui sera versée au salarié, indemnité qui doit correspondre au moins à l'indemnité légale de licenciement ;
- la date de rupture du contrat ; chaque partie ayant un droit de rétractation de quinze jours à compter de la signature de la Convention. A l'issue de ce délai, la convention doit être homologuée par l'Administration à l'initiative de la partie la plus diligente. Après homologation, elle est valide et devient applicable. Le salarié dont le contrat se trouve ainsi rompu garde le bénéfice de l'assurance chômage.

LICENCIEMENT

La durée légale d'ancienneté permettant de bénéficier d'une indemnité de licenciement est réduite de deux ans à un an.

Le doublement de l'indemnité en cas de licenciement économique est supprimé... mais il semble que le montant de l'indemnité légale nouvelle et unique quel que soit le motif du licenciement (*personnel ou économique*) qui doit être fixé par décret, devrait correspondre au double de ce qu'il était jusqu'à présent, soit 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.

Le reçu pour solde de tout compte, à peu près vidé de toute valeur juridique depuis la loi de modernisation sociale de 2002, redevient libératoire pour toutes les sommes qui y sont détaillées s'il n'est pas dénoncé par le salarié dans les six mois de sa signature.

CONTRAT A OBJET DEFINI

A titre temporaire, il est institué un nouveau type de CDD, le Contrat à Durée Déterminée à Objet Défini, permettant le recrutement de cadres ou d'ingénieurs pour réaliser un objet défini d'une durée de dix-huit à trente-six mois. Ce contrat n'est pas renouvelable. Il ne peut se conclure qu'à condition d'être autorisé au préalable par un accord de branche étendu ou d'entreprise. Comme tous les CDD, il fait forcément l'objet d'un écrit et comporte des clauses particulières ; il donne lieu à indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération brute totale s'il ne se poursuit pas par un CDI.

BENEFICES NON COMMERCIAUX ET SUBVENTION D'EQUIPEMENT

Par principe, les subventions d'équipement perçues par les titulaires de BNC sont imposables l'année de leur perception.

Toutefois, comme en matière de Bénéfice Industriel et Commercial, elles peuvent faire l'objet d'un étalement. Dans ce cas, les subventions d'équipement utilisées à l'acquisition ou la création d'immobilisations amortissables sont rapportées au bénéfice imposable au même rythme que celui des immobilisations concernées ; si elles sont afférentes à des immobilisations non amortissables, les subventions sont rapportées par fraction égales au

bénéfice des années pendant lesquelles l'immobilisation est inaliénable, ou, plus fréquemment, à défaut de clause d'inaliénabilité imposée par le financeur, au bénéfice des dix années suivant celle de leur attribution.

Mais à la différence des titulaires de BIC pour lesquels l'option ne réclame aucun formalisme particulier, les contribuables relevant de la catégorie des BNC ne peuvent bénéficier de l'option pour l'étalement que sur demande expresse, demande qui doit être alors formulée sur papier libre et doit être adressée aux services fiscaux au moment du dépôt de la déclaration des résultats de l'année de versement de la subvention.

LES ECHEANCES DE SEPTEMBRE 2008

Délai variable : Déclaration et paiement de la taxe sur le chiffre d'affaires afférente aux opérations d'août 2008.

05.09.2008 : Entreprises d'au moins 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires d'août 2008.

08.09.2008 : Entreprises d'au moins 50 salariés : déclarations à la D.D.T.M.O. des mouvements de personnel d'août 2008.

11.09.2008 : Dépôt auprès du service des douanes de la déclaration d'échanges des biens intra-communautaires relative aux opérations d'août 2008.

15.09.2008 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 31 mai 2008 : liquidation et paiement du solde de l'impôt.

Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés : paiement de l'acompte venu à échéance le 20 août 2008.

Entreprises de plus de 9 salariés et moins de 50 salariés : paiement des cotisations U.R.S.S.A.F. et A.S.S.E.D.I.C. afférentes aux salaires d'août 2008.

30.09.2008 : Sociétés soumises à l'impôt sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2008 : dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
S.M.I.C. HORAIRE ET MINIMUM GARANTI 2008												
. S.M.I.C. horaire euros	8,44	8,44	8,44	8,44	8,63	8,63	8,71					
. Minimum garanti euros	3,21	3,21	3,21	3,21	3,28	3,28	3,31					
INDICE DES PRIX "TOUS MENAGES" 2008												
. Indice des prix	117,56	117,81	118,70	119,10	119,73							
. Hausse sur 12 mois	2,8%	2,8%	3,2%	3,0%	3,3%							
TAUX D'INTERETS												
. Taux d'intérêt légal	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99	3,99						
. Taux de base bancaire	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60	6,60						
. Taux EURIBOR à 1 mois (ex PIBOR)	4,2000	4,1820	4,3050	4,3690	4,3880	4,4710						
. Taux EONIA (ex TMM : Moy Mens)	4,0097	4,0291	4,0845	3,9831	4,0104	3,9871						

Cotisations sur salaires bruts au 01.01.08	Cotisations à la charge	
	Base	du Salarié
Sécurité sociale		
. C.R.D.S. et C.S.G.	97% salaire +(1)	2,90% (4)
. C.S.G. déductible	97% salaire +(1)	5,10%
. Assurance maladie	salaire total	0,75% (3)
. Contrib. de Solidarité autonomie	salaire total	12,80%
. Ass. vieillesse plafonnée	tranche A	0,30%
. Ass. vieillesse non plafonnée	salaire total	8,30%
. Assurance veuvage	salaire total	1,60%
. Allocations familiales	salaire total	0,10%
. Accident du travail	salaire total	5,40%
. FNAL : - tous employeurs	tranche A	0,10%
- 20 salariés et plus	salaire total	0,40%
. Vers.transport (si +9 salariés)	salaire total	taux variable
. Taxe s/prév. (si + 9 salariés)	cot. patronale	0,10%
. Réduction FILLON	cot. patronale	8,00%
Assurance chômage		(5)
. ASSEDIC	tranches A+B	4,00%
. FNAGS	tranches A+B	0,10%
Retraites complémentaires (taux minimum)		
. Non cadres (ARRCO)	tranche 1	4,50%
	tranche 2	8,00%
. AGFF (ARRCO)	tranche 1	12,00%
	tranche 2	0,80%
. Cadres : - ARRCO	tranche A	1,20%
- : AGFF	tranche A	0,90%
- AGIRC	tranche A	1,30%
- AGFF	tranche B	4,50%
- Cadres supérieurs	tranche C	1,20%
- CET	tranches A à C	12,60%
- Prévoyance cadres	tranche A	0,22%
- GMP (7)	300,10 €/mois	1,50%
- APEC (2)	tranche B	12,60%
	tranche B	0,036%

(1) CRDS sur 97% des cotisations patronales de retraite supplémentaire + prévoyance.
(2) A cette cotisation s'ajoute un versement forfaitaire annuel pour 2008 de 19,97 € dont 7,99 € pour le cadre et 11,98 € pour l'employeur à retenir sur la paie de mars.
(3) Pour dépt. Rhin - Moselle, cotis. suppl. de 1,65 % due s/ totalité du salaire.
(4) Non déductible.
(5) Deux formules depuis le 1er octobre 2007
Entreprises de plus de 19 salariés :
Coefficient : $\frac{0,26}{\text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}} \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}) - 1]$
Entreprises de 1 à 19 salariés :
Coefficient : $\frac{0,281}{\text{rémunération brute mensuelle (hors HS)}} \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}) - 1]$
(7) salaire charnière en-dessous duquel le GMP est appelée : 36 876 € / an pour un temps plein présent toute l'année.

Plafond de Sécurité Sociale 2008	
- mensuel	2 773
- annuel	33 276

S.M.I.C. mensuel	SMIC au
Nombre d'heures mensuelles	01.05.08 (brut) valeurs en euros
horaire base 35 h/semaine : soit 151 2/3 h	1 321,02
horaire base 39 h/semaine, soit 169 h	
et majoration de salaire à 10 % ou bonification en repos (si accord de branche)	1 487,09
ou majoration de salaire à 25 %	1 471,99
	1 509,73

Indice du coût de la construction (INSEE)				
	1e T	2e T	3e T	4e T
2005	1270	1276	1278	1332
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1497			

Evaluation forfaitaire des avantages en nature 2008		
selon circulaire Acoess 2007-131		
Nature	Forfait	Valeur réelle
1 repas / jour	4,25	
2 repas : 1 journée	8,50	
Logement *	Forfait	
ou Valeur locative + valeur réelle des avantages accessoires		
Fourniture véhicule	Forfait	Valeur réelle
Matériel informatique et de communication	Forfait	Valeur réelle
Autres avantages		Valeur réelle

* Cf. tableau lettre Duo janvier 2008

ATTENTION ! votre Convention collective peut prévoir des valeurs supérieures.

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2007			
Véhicule :	Jusqu'à :	de à	Plus de :
. Vélocycles et scooters	2 000 km	de 2 001 à 5 000	5 000
	0,247	(d x 0,059) + 376	0,134
. Motos	3 000 km	de 3 001 à 6 000	6 000
de 50 à 125 cm3	0,309	(d x 0,077) + 696	0,193
3 CV 4 CV 5 CV	0,367	(d x 0,065) + 906	0,216
plus de 5 CV	0,475	(d x 0,061) + 1 242	0,268
. Voitures	5 000 km	de 5 001 à 20 000	20 000
3 CV et -	0,376	(d x 0,225) + 758	0,263
4 CV	0,453	(d x 0,254) + 998	0,304
5 CV	0,498	(d x 0,278) + 1 100	0,333
6 CV	0,521	(d x 0,293) + 1 140	0,350
7 CV	0,545	(d x 0,309) + 1 180	0,368
8 CV	0,575	(d x 0,328) + 1 238	0,390
9 CV	0,590	(d x 0,342) + 1 240	0,404
10 CV	0,621	(d x 0,364) + 1 283	0,428
11 CV	0,633	(d x 0,381) + 1 260	0,444
12 CV	0,666	(d x 0,397) + 1 343	0,464
13 CV et +	0,667	(d x 0,412) + 1 323	0,478

Remboursement forfaitaire des frais professionnels 2008	
(limite d'exonération SS)	
selon circulaire Acoess 2007-132	
Frais de nourriture	
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	5,50
Indemnité de repas en cas de déplacement professionnel	16,40/repas
Indemnité de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier	8,00
Indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole	
Nourriture	16,40/repas
Logement et petit déjeuner :	
. Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	58,70
. Autres départements	43,50
Grand déplacement : au delà de 3 mois	Forfait réduit de 15 %
Grand déplacement : au delà de 24 mois	Forfait réduit de 30 %
Mobilité professionnelle	
Dans la limite de neuf mois, par jour	65,20
Transport	
Voir barème fiscal ci-contre.	

Attention : Ces chiffres constituent des limites d'exonération. Votre convention collective peut prévoir des remboursements supérieurs.

d* = distance parcourue à titre professionnel sur l'année,