



La Revue Fiduciaire a le plaisir de vous offrir 7 infographies issues de ses ouvrages

Télétravail
Guide des associations
L'épargne salariale dans une petite entreprise
Le bail commercial
Procès aux Prud'hommes
Durée et aménagement du temps de travail
Guide des donations et successions



Revue Fiduciaire

Surveillance des télétravailleurs

Comment et quel dispositif mettre en place ?



1

QUELLES SONT LES RÈGLES À RESPECTER ?

DE FORME CONSULTATION PRÉALABLE DU CSE



INFORMATION PRÉALABLE DES SALARIÉS :

- EN APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL (SUR LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE)
- EN APPLICATION DU RGPD (SUR LA FINALITÉ DU TRAITEMENT DE DONNÉES PERSONNELLES, ETC.)



INSCRIPTION DANS LE :

- REGISTRE DES ACTIVITÉS DE TRAITEMENT
- RÈGLEMENT INTÉRIEUR

DE FOND PROPORTION ET JUSTIFICATION DES RESTRICTIONS APPORTÉES AUX DROITS ET LIBERTÉS



RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

2

EXEMPLES DE DISPOSITIFS DE CONTRÔLE



INTERDITS KEYLOGGERS⁽²⁾

PARTAGE PERMANENT D'ÉCRAN

DEMANDER AU SALARIÉ :

- D'ÊTRE EN VISIOCONFÉRENCE EN PERMANENCE POUR S'ASSURER DE SA PRÉSENCE DERRIÈRE L'ÉCRAN
- DE CLIQUER TOUTES LES X MINUTES SUR UNE APPLICATION
- DE PRENDRE DES PHOTOS À INTERVALLES RÉGULIERS



AUTORISÉS ⁽¹⁾ APPELS TÉLÉPHONIQUES

CONTRÔLE DE LA RÉALISATION PAR OBJECTIFS ⁽³⁾ POUR UNE PÉRIODE DONNÉE

COMPTE RENDU RÉGULIER DU TÉLÉTRAVAILLEUR

RELEVÉ DE SES HEURES PAR LE TÉLÉTRAVAILLEUR

POINTEUSE EN LIGNE

(1) AUCUN DISPOSITIF NE DOIT CONDUIRE À UNE SURVEILLANCE CONSTANTE DE L'ACTIVITÉ DU SALARIÉ

(2) SAUF CIRCONSTANCE EXCEPTIONNELLE LIÉE À UN FORT IMPÉRATIF DE SÉCURITÉ (CNIL)

(3) OBJECTIFS RAISONNABLES, SUSCEPTIBLES D'ÊTRE OBJECTIVEMENT QUANTIFIÉS ET CONTRÔLABLES À INTERVALLES RÉGULIERS (CNIL)



Être ou ne pas être bénévole ?



COMMENT IDENTIFIER UN BÉNÉVOLE ?



**IL N'EST PAS
RÉMUNÉRÉ**



**IL N'A PAS DE LIEN
DE SUBORDINATION
AVEC L'ASSOCIATION**



**IL PEUT MODULER
LE TEMPS CONSACRÉ
À L'ASSOCIATION**



SI LES CRITÈRES NE SONT PAS RESPECTÉS



**RISQUE DE REQUALIFICATION
EN CONTRAT DE TRAVAIL.**

COMMENT TOUCHER TOUTES SES ALLOCATIONS CHÔMAGE EN EXERÇANT UNE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE ?

TROIS CONDITIONS



**CE N'EST PAS
CHEZ SON DERNIER
EMPLOYEUR**



**ELLE NE SE SUBSTITUE
PAS À UNE ACTIVITÉ
SALARIÉE**



**ELLE RESTE COMPATIBLE
AVEC L'OBLIGATION DE
RECHERCHER UN EMPLOI**



Les points-clés du PEE-PERCOL



QUELLE UTILITÉ POUR LE CHEF D'ENTREPRISE ?

MOTIVER LE PERSONNEL

▼
AU MOYEN DE COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION BÉNÉFICIAIRES D'UN CADRE FISCAL ET SOCIAL EXCEPTIONNELLEMENT FAVORABLE

SE CONSTITUER UN CAPITAL

▼
EN VUE DE LA RETRAITE OU DE L'ACQUISITION DE SA RÉSIDENCE PRINCIPALE

QUELLES PARTICULARITÉS ?

UNE ALIMENTATION DOUBLE

▼
VERSEMENTS DES BÉNÉFICIAIRES
LES SALARIÉS ET LE CHEF D'ENTREPRISE



▼
ABONDEMENTS
VERSEMENTS COMPLÉMENTAIRES DE L'ENTREPRISE LIBREMENT FIXÉS CHAQUE ANNÉE PAR LE CHEF D'ENTREPRISE

—
JUSQU'À TROIS FOIS LES VERSEMENTS DES BÉNÉFICIAIRES DANS LA LIMITE D'UN PLAFOND ANNUEL

QUELLES MODALITÉS DE MISE EN PLACE ?

DANS LES PETITES ENTREPRISES

VIA L'ADHÉSION À UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI OU PERCOL-I)

▼
DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS, CETTE ADHÉSION PEUT ÊTRE DÉCIDIÉE UNILATÉRALEMENT PAR L'EMPLOYEUR

QUELS AVANTAGES ?

ABONDEMENTS EXONÉRÉS

—
D'IMPÔT SUR LE REVENU

—
DE COTISATIONS SALARIALES
(HORS CSG-CSDS DE 9,7 %)

—
DE TOUTE COTISATION PATRONALE
SI L'ENTREPRISE EMPLOIE MOINS DE 50 SALARIÉS

QUELLES CONTRAINTES ?

—
PEE
DÉBLOCAGE POSSIBLE APRÈS 5 ANS

—
PERCOL
DÉBLOCAGE À LA RETRAITE

—
MAIS PLUSIEURS CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ



Sous-location : quelles sont les règles à respecter ?



**VÉRIFIER
LES CLAUSES DU BAIL**

**SOUS-LOCATION
AUTORISÉE**

**SOUS-LOCATION
NON AUTORISÉE**



**OBTENIR
L'ACCORD DU BAILLEUR**

2

**FAIRE INTERVENIR
LE BAILLEUR À L'ACTE**

**NOTIFICATION AU BAILLEUR
DE L'INTENTION DE SOUS-LOUER
PAR EXPLOIT D'HUISSIER OU LETTRE RAR**

**IL EST INTERVENU
OU Y A EXPRESSÉMENT RENONCÉ**

**SOUS-LOCATION
RÉGULIÈRE**

**RECOURS DU BAILLEUR
SI LOYER DE SOUS-LOCATION
SUPÉRIEUR AU LOYER PRINCIPAL**

**EN CAS DE RÉSILIATION DU BAIL
PAS D'INDEMNITÉ POUR LA PERTE
DES LOYERS DU SOUS-LOCATAIRE**

**EN CAS DE NON-PAIEMENT
DU LOYER PRINCIPAL :
LE BAILLEUR PEUT RÉCLAMER
AU SOUS-LOCATAIRE LE PAIEMENT
DE SON LOYER**

**LE BAILLEUR
A 15 JOURS
POUR INDIQUER
S'IL ENTEND
INTERVENIR À L'ACTE**



IL N'EST PAS INTERVENU

**SOUS-LOCATION
IRRÉGULIÈRE**

**RÉSILIATION DU BAIL
OU REFUS DE RENOUVELLEMENT
SANS INDEMNITÉ**

**SOUS-LOCATAIRE OCCUPANT
SANS DROIT, NI TITRE**

**INDEMNISATION
DU SOUS-LOCATAIRE DE SON
PRÉJUDICE PAR LE LOCATAIRE
PRINCIPAL**



Procédure devant le conseil de prud'hommes de la saisine au jugement



1

SAISINE DU CPH



POURQUOI ?
EN CAS DE LITIGE RELATIF
À UN CONTRAT DE TRAVAIL



OU ?
DU LIEU OÙ LE SALARIÉ TRAVAILLE ⁽¹⁾



PAR QUI ?
PAR REQUÊTE DU SALARIÉ
OU DE L'EMPLOYEUR

2

**BUREAU DE CONCILIATION
ET D'ORIENTATION (BCO) ⁽²⁾**

**CONCILIATION TOTALE
ENTRE L'EMPLOYEUR
ET LE SALARIÉ**

PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION
FORMALISE L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR
ET DU SALARIÉ ET VAUT TRANSACTION

L'AFFAIRE EST TERMINÉE

**CONCILIATION PARTIELLE
OU ABSENCE DE CONCILIATION**

LE P-V DE CONCILIATION INDIQUE LES POINTS D'ACCORD
ET DE DÉSACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

BUREAU DE JUGEMENT

FORMATION
« CLASSIQUE »
4 CONSEILLERS

OU

FORMATION
RESTREINTE
2 CONSEILLERS

FORMATION PRÉSIDIÉE
PAR UN JUGE DU TJ

**CONCILIATION
ENTRE L'EMPLOYEUR
ET LE SALARIÉ**
CONSTATÉE DANS UN P-V

L'AFFAIRE EST TERMINÉE

ABSENCE D'ACCORD

JUGEMENT

NOTIFICATION À L'EMPLOYEUR
ET AU SALARIÉ

VOIES DE RECOURS :

> APPEL : JUGEMENT EN PREMIER
RESSORT = DEMANDE SUPÉRIEURE
À 5000 €

> POURVOI EN CASSATION :
JUGEMENT RENDU EN DERNIER
RESSORT ET VIOLATION
D'UNE RÈGLE DE DROIT

(1) LE CODE DU TRAVAIL FIXE LES RÈGLES DE COMPÉTENCES
TERRITORIALES POUR DIFFÉRENTES SITUATIONS
(EX. : SALARIÉ ITINÉRANT).

(2) PAR EXCEPTION, LE BUREAU DE JUGEMENT EST SAISI
DIRECTEMENT DANS CERTAINS CAS.



Les astreintes : mode d'emploi



QU'EST-CE QUE C'EST ?

UNE PÉRIODE D'ASTREINTE

LE SALARIÉ DOIT ÊTRE EN MESURE
D'INTERVENIR POUR EFFECTUER UN TRAVAIL
SANS ÊTRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL
ET SANS ÊTRE À LA DISPOSITION PERMANENTE
ET IMMÉDIATE DE L'EMPLOYEUR

+

DES INTERVENTIONS

TRAVAIL EFFECTIF

2

COMMENT LES METTRE EN PLACE ?

PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
OU D'ÉTABLISSEMENT (OU, À DÉFAUT, DE BRANCHE) QUI PRÉVOIT :

LE MODE D'ORGANISATION
DES ASTREINTES

LA COMPENSATION FINANCIÈRE
OU EN REPOS

LES DÉLAIS
DE PRÉVENANCE

À DÉFAUT D'ACCORD, PAR L'EMPLOYEUR
APRÈS INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE ET INFORMATION
DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

⚠ IMPOSSIBLE À METTRE EN PLACE PAR LE SEUL CONTRAT DE TRAVAIL

3

COMMENT ÇA MARCHÉ ?

UNE PROGRAMMATION
INDIVIDUELLE
JOURS ET HORAIRES
PRÉVISIBLES DES ASTREINTES

UN DOCUMENT MENSUEL
REMIS AU SALARIÉ
NOMBRE D'HEURES D'ASTREINTE
EFFECTUÉES AU COURS DU MOIS
ET COMPENSATION
CORRESPONDANTE

UNE COMPENSATION
SOUS FORME FINANCIÈRE
OU EN REPOS



Revue Fiduciaire

Faut-il révéler les dons manuels consentis ?



QUELS SONT LES AVANTAGES DES DON MANUELS ?

**ABSENCE DE FORMALISME
POUR DONNER CERTAINS BIENS**



**ABSENCE D'IMPOSITION SAUF RÉVÉLATION
À L'ADMINISTRATION FISCALE**

MEUBLES, BIJOUX, LIQUIDITÉS
REMIS DE « LA MAIN À LA MAIN »

**TITRES NÉGOCIABLES
OU LIQUIDITÉS PAR TRANSFERT**
SUR LE COMPTE BANCAIRE DU DONATEUR

**LE DONATEUR N'A PAS L'OBLIGATION
DE RÉVÉLER LE DON MANUEL
À L'ADMINISTRATION.**

**=
IL ÉCHAPPE ALORS
AUX DROITS DE DONATION**

QUELS SONT LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE NON-RÉVÉLATION ?



**EN CAS D'ACTES
EN RENFERMANT
LA DÉCLARATION**

— PAR EXEMPLE, UNE DÉCLARATION
D'ORIGINE DES DENIERS
DANS UN ACTE D'ACQUISITION —

TAXATION IMMÉDIATE

EN CAS D'ACTES
EN RENFERMANT
LA RECONNAISSANCE
JUDICIAIRE

À L'OCCASION
DU RAPPEL FISCAL
LORS D'UNE NOUVELLE
TRANSMISSION
À TITRE GRATUIT

**SI RAPPEL FISCAL SUITE AU DÉCÈS DU DONATEUR, DROITS DE SUCCESSION
(ET NON DROITS DE DONATION) DUS SUR LE DON MANUEL NON RÉVÉLÉ ANTÉRIEUREMENT**

QUELS SONT LES AVANTAGES À RÉVÉLER SPONTANÉMENT ?

LES DROITS DE DONATION SONT CALCULÉS SUR LA VALEUR DU DON MANUEL
AU JOUR DE SA DÉCLARATION OU DE SON ENREGISTREMENT,
OU SUR SA VALEUR AU JOUR DE LA DONATION SI ELLE EST SUPÉRIEURE

✓
**L'ENREGISTREMENT
EMPORTE DATE
CERTAINE**
ET PERMET DE FAIRE
COURIR LE DÉLAI DE 15
ANS DU RAPPEL FISCAL

✓
**PERMET
DE BÉNÉFICIER
DES EXONÉRATIONS
DES DONS FAMILIAUX**

✓
**PRÉVENTION D'UN
CONFLIT FAMILIAL
ÉVENTUEL**

✓
**JUSTIFICATION
DES FONDS**

✓
**GEL DE LA VALEUR
DES BIENS DONNÉS**

COMMENT RÉVÉLER SON DON À L'ADMINISTRATION (CGI ART. 635 A) ?

**SI DONS < OU = À 15 000 € >> LES DONS SONT DÉCLARÉS OU ENREGISTRÉS DANS LE DÉLAI
D'UN MOIS À COMPTER DE LEUR RÉVÉLATION**

SI DONS > 15 000 € >> LA DÉCLARATION DOIT ÊTRE RÉALISÉE

DANS LE DÉLAI D'UN MOIS
QUI SUIT LA DATE DE LA RÉVÉLATION
OU, SUR OPTION DU DONATEUR LORS
DE LA RÉVÉLATION, DANS LE DÉLAI D'UN
MOIS QUI SUIT LE DÉCÈS DU DONATEUR

DANS LE DÉLAI D'UN MOIS
QUI SUIT LA RÉVÉLATION LORSQUE
CETTE RÉVÉLATION EST LA CONSÉQUENCE
D'UNE RÉPONSE DU DONATEUR À UNE
DEMANDE DE L'ADMINISTRATION OU D'UNE
PROCÉDURE DE CONTRÔLE FISCAL

RÉVÉLATION =
FAIT GÉNÉRATEUR D'IMPOSITION
TAXATION IMMÉDIATE (SAUF REPORT EN
CAS D'OPTION POUR UNE DÉCLARATION
APRÈS LE DÉCÈS DU DONATEUR)

