

Les accidentés du travail mis à contribution ?

Ils ont osé ! Assimiler la rente perçue à l'occasion d'un accident du travail à une niche fiscale, c'est fort de café. Cette idée ne provient pas d'un esprit égaré, mais de plusieurs accidentés de la pensée – au plus haut de l'Etat, en passant par plusieurs ministres et quelques députés... Si l'idée de fiscaliser ces indemnités n'a finalement pas été retenue dans le projet de loi de finances pour 2010, rien n'interdit de penser qu'elle pourrait resurgir à d'autres occasions.

Le raisonnement est le suivant. La victime d'un accident du travail est indemnisée par la Sécurité sociale. Il s'agit donc d'un revenu qui, en tant que tel, est soumis à l'impôt. Car si le salarié n'avait pas été « accidenté », il aurait perçu une portion de salaire, soumise, elle, à l'impôt sur le revenu. C'est logique. Et puisque la moitié

Chronique

Patrick Lelong

des Français ne paient pas l'impôt sur le revenu, l'accident du travail peut même devenir un facteur d'enrichissement ! Logique, mais faux. Il s'agit de la conséquence et non du fait lui-même : ce que reçoit l'accidenté est la réparation d'un préjudice. Un préjudice réparé est une compensation et non un revenu. On apprend cela dès la deuxième année de fac de droit. La réparation d'un préjudice n'est pas imposée, comme l'affirme benoîtement la loi et la jurisprudence.

Comment peut-on comparer un accident du travail, qui est un fait subi, à un investissement immobilier dans les DOM-TOM, sous le régime de la loi Girardin, qui procure une réduction d'impôt ? C'est toute la différence entre un aléa (l'accident) et un acte de volonté (l'investissement).

Reste que les caisses de la Sécu sont bien percées, et que l'heure est aux économies. Une telle mesure rapporterait entre 150 millions et 350 millions d'euros : une goutte d'eau. Et surtout, le sentiment que la solidarité nationale est un concept à géométrie variable. Souhaitez-t-on, à l'identique de la taxe carbone, créer une mesure dissuasive, montrer du doigt les usagers de l'accident du travail ? Est-ce qu'un tel dispositif, qui s'appliquerait aux indemnités de courte durée, ne va pas s'étendre au fil des ans à la rente perçue par les invalides du travail ? On dit que non. Est-on rassuré pour autant ?

Reste que si l'on fiscalise les indemnités de cette nature, on fera supporter par le salarié un risque et une charge qui, jusqu'à présent, n'était supportée que par l'entreprise. ■

Assurance-vie : le gouvernement signalé hors jeu

Pour assujettir les contrats d'assurance-vie aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS...), dont le taux global atteint 12,1 %, le gouvernement s'apprête, dans son projet de loi de finances pour 2010, à fouler aux pieds certains principes qui régissent l'impôt sur le revenu.

Actuellement, la taxation des contrats d'assurance-vie aux prélèvements sociaux diffère selon leur nature. Les contrats monosupports en euros y sont assujettis chaque année, lors de l'inscription en compte des intérêts. Les contrats multisupports le sont à l'occasion de rachats réalisés par le souscripteur, mais pas au décès de l'assuré. Car à la différence des contrats en euros, la valeur des contrats multisupports évolue au gré des marchés financiers. Il est donc impossible de taxer, en cours de contrat, des valorisations précaires. D'où une

Chronique

Philippe Bruneau

discrimination de traitement : le capital-décès versé aux bénéficiaires de contrats en euros est amputé des prélèvements sociaux qui ont frappé les intérêts qu'ils ont accumulés chaque année, ce qui n'est pas le cas du capital versé aux bénéficiaires de contrats multisupports.

Pour remédier à cette situation, le gouvernement veut soumettre aux prélèvements sociaux les contrats d'assurance-vie multisupports lors du décès de l'assuré. Cette mesure est contraire aux exigences constitutionnelles. On ne peut pas soumettre un capital-décès, qui est par définition un capital, à des contributions censées frapper des revenus. Une telle mesure doit être retirée du projet de loi. Sinon, elle devra passer sous les fourches caudines du Conseil constitutionnel. ■

Philippe Bruneau est directeur général de Mirabaud Gestion, et président du Cercle des fiscalistes.

Tout savoir sur l'emploi à domicile

L'embauche d'un salarié chez soi donne droit à des crédits ou à une réduction d'impôt

Nounou, garde-malade, aide ménagère, soutien scolaire, jardinier... Plus de deux millions et demi de Français se font aider à domicile. Mode d'emploi. **Y a-t-il des formalités administratives à accomplir ?**

Si vous payez votre salarié avec un chèque emploi-service universel (CESU), vous n'avez aucune démarche à faire. Il suffit de rédiger un contrat de travail. Vous obtiendrez un chèque CESU auprès de votre banque.

Si vous n'utilisez pas de CESU, vous devez vous immatriculer auprès de l'Urssaf. Vous devez aussi immatriculer votre salarié à la Sécurité sociale s'il n'a jamais travaillé. Ensuite, vous lui remettrez chaque mois un bulletin de paie et adresserez une attestation à l'Urssaf chaque trimestre.

Quel contrat rédiger ?

Vous devez conclure un contrat de travail avec votre salarié, même s'il est à temps partiel. Vous devez mentionner votre nom et le sien, la date d'embauche, la durée du contrat, le nombre d'heures et le lieu du travail, la nature de l'emploi, la qualification, la rémunération, et éventuellement une période d'essai (un mois maximum).

Quelle est sa durée de travail ?

Vous pouvez embaucher votre salarié à plein temps ou quelques heures par semaine. Notez que s'il s'occupe d'un enfant ou d'une personne âgée, certaines heures « de présence responsable », par exemple lorsque votre enfant dort, peuvent n'être payées que deux tiers du salaire horaire normal. La convention collective prévoit un repos de 24 heures consécutives, en principe le dimanche, auquel s'ajoute une demi-journée par semaine. Votre salarié peut travailler un jour de repos, mais son salaire horaire est majoré de 25%. **Comment calculer ses congés ?**

Les congés payés sont de 2,5 jours par mois de travail, soit 30 jours ouvrables pour une année. C'est vous qui fixez les



SANDRINE MARTIN

dates en prévenant votre employé deux mois à l'avance.

Il existe un autre mode de calcul, qui consiste à lui régler pour chaque jour de congé une indemnité égale à un sixième de son salaire hebdomadaire normal, ou bien égale à un dixième du salaire brut qu'il a perçu sur la période de référence. Retenez le mode de calcul qui lui est le plus favorable. **Combien devez-vous le payer ?**

Vous devez payer votre salarié au minimum le smic (8,82 euros brut de l'heure au 1^{er} juillet 2009) ou le salaire minimum prévu par la convention collective compte

tenu de son emploi et de son ancienneté, s'il est supérieur au smic. S'ajoutent à ce salaire de base 3% après trois ans d'ancienneté, puis 1% par an jusqu'à dix ans d'ancienneté.

Vous pouvez retirer du salaire brut les prestations en nature que vous lui procurez (4,50 euros par repas et 69 euros par mois pour le logement). Vous paierez enfin la part patronale des cotisations sociales (40% du salaire brut). **Bénéficiez-vous d'avantages fiscaux ?**

Oui, vous avez droit à un crédit d'impôt si vous travaillez – ou si

vous êtes demandeur d'emploi – et si le salarié travaille chez vous. Sinon, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt. Celle-ci ne vous sera pas remboursée si vous n'êtes pas imposable. Et si le montant de votre impôt est inférieur à la réduction, vous ne recevrez pas la différence.

Le crédit ou la réduction d'impôt est égal à la moitié des sommes versées – salaire plus cotisations sociales – et plafonné à 12 000 euros par an. L'avantage fiscal est donc de 6 000 euros par an au maximum. Notez que le plafond augmente dans certaines situations : enfant à charge, personne de plus de 65 ans au foyer... Peuvent s'ajouter d'autres avantages fiscaux spécifiques, notamment pour la garde d'un enfant à domicile.

Comment mettre fin à son contrat ?

Passé la période d'essai, vous pouvez licencier votre salarié si vous avez un motif réel et sérieux. Ce motif peut être lié à l'employé : maladie prolongée, incompétence, etc. Votre salarié peut aussi avoir commis une faute : vol, mauvaise surveillance d'un enfant, absences ou retards fréquents... Le motif peut enfin venir de vous : vous êtes licencié, vous déménagez, vos enfants ont grandi, etc.

Dans tous les cas, vous devez d'abord convoquer votre employé à un entretien préalable par une lettre recommandée avec accusé de réception (RAR) ou remise en main propre. Vous lui expliquerez alors les motifs qui vous amènent à le licencier. Vous devez ensuite attendre au minimum deux jours après l'entretien pour lui adresser la lettre de licenciement RAR. ■

Stéphane Corone

Sur le Web

www.fepem.fr
Un modèle de contrat de travail.
www.legifrance.gouv.fr
La convention collective des salariés du particulier employeur.

Portefeuille Cherche fonds 5 étoiles, désespérément

Le palmarès Eurofonds montre que peu de gérants ont su résister à la crise et profiter du rebond

Les tops et les flops de la catégorie « actions françaises »

NOM (promoteur) CODE ISIN	Performance brute sur 1 an, en %	Evolution de la notation	NOM (promoteur) CODE ISIN	Performance brute sur 1 an, en %	Evolution de la notation
FONDS 4 ÉTOILES (****)			FONDS 2 MOINS (--)		
Uni Hoche (Palatine AM) FR0000930455	- 5,19	▲	Sgam Invest France Large Cap (SG) FR0007484936	- 12,80	▲
Uni Invest Actions France (1818 Gestion) FR0007050232	- 5,89	▲	Barclays France Opp. (Barclays Global Investors) FR0000445777	- 14,09	▲
CNP ACP Actions LT (Natixis) FR0007475876	- 9,24	▲	Etoile Opportunités (Crédit du Nord) FR0010501684	- 14,40	▲
CAAM Select France (Crédit agricole) FR0000944696	- 11,29	▲	MG Croissance Durable France (Macif) FR0000427452	- 14,64	▲
Groupama France Stock (Groupama) FR0000989782	- 14,62	▲	Meyerbeer Actions France (Monte Paschi) FR0000435000	- 15,53	▲
Medi Actions (Credit Agricole) FR0000284648	- 14,80	▲	Etoile Environnement (Crédit du Nord) FR0010502088	- 15,86	▲
France Gan (Groupama) FR0000290124	- 15,79	▲	CM CIC France (CM - CIC AM) FR0010359356	- 16,78	▲
Fidelity France Fund A (Fidelity) LU0048579410	- 16,39	▲	Bft Marianne (BFT) FR0000942450	- 16,93	▲
Groupama Croissance I (Groupama) FR0000029837	- 16,47	▲	Cm Pep Actions (CM - CIC AM) FR0007059159	- 16,95	▲
			ING Direct CAC 40 (Lyxor AM) FR0000989386	- 17,22	▲
			Simbad Actions France (Société Générale) FR0010259994	- 17,69	▲
			CM Selection PEA (CM - CIC AM) FR0007057468	- 17,97	▲
			CD France Expertise (Cholet Dupont AM) FR0010249672	- 18,72	▲

Eurofonds sélectionne les fonds présentant un historique de performances d'au moins quatre ans et les répartit en 136 catégories. Ils sont classés de « 5 étoiles » (la meilleure note) à « 2 moins » (la moins bonne). Aucun fonds investi en actions françaises n'ayant obtenu la récompense suprême ce trimestre, nous publions la liste des fonds notés « 4 étoiles ».

Pour la première fois, aucune sicav spécialisée dans les actions françaises n'a réussi à obtenir 5 étoiles ce trimestre », révèle François Chauvet, président de FundClass, la société qui note, depuis septembre 2001, les fonds commercialisés en Europe, en exclusivité pour Le Monde et plusieurs autres grands journaux européens (*La Stampa, El País...*). Ce résultat inédit signifie qu'aucun gérant n'a réussi à rester régulièrement au contact des meilleurs au cours des douze derniers trimestres dans cette catégorie.

Dans les actions européennes, le constat est aussi éloquent : seu-

lement trois produits obtiennent la meilleure note. Alors que la proportion de fonds 5 étoiles atteignait 6,8% en décembre 2006, elle ressort désormais à 3,07%, son plancher historique.

Comment expliquer cette rarefaction des bons élèves ? Arrêté au 31 août, le palmarès Eurofonds prend en compte, ce trimestre, dix-huit mois de hausse des marchés d'actions jusqu'en juillet 2007, suivis de vingt mois de forte baisse et de six mois de violent rebond depuis mars 2009. Jamais les gérants n'avaient été confrontés à des conditions de marché aussi extrêmes. Les résul-

tats montrent que peu ont été capables de se distinguer à la fois dans les périodes de hausse et de baisse. « Gérer un fonds, c'est comme barrer un voilier », explique François Chauvet. Les meilleurs dans les gros temps ne sont pas forcément les meilleurs par temps calme. Le classement révèle aussi que beaucoup de bons gérants ont raté le récent retournement de tendance et se trouvent aujourd'hui distancés.

Parallèlement, la proportion de fonds notés « deux moins » est tombée à 10,59%, elle aussi à son plus bas niveau historique. Ce qui montre que les renversements de

tendance ont permis à des gérants de recoller au peloton.

Autre conclusion du palmarès, les écarts de performance, sur un an, entre les bons et les mauvais gérants au sein d'une même catégorie. Dans les actions françaises, par exemple, les meilleurs fonds cèdent seulement 3,8%, quand les pires s'effondrent de 21%. « De tels écarts montrent que, plutôt que de se focaliser sur les frais, les épargnants ont intérêt à choisir les meilleurs produits sur le long terme, quitte à les payer un peu plus cher », en conclut Bruno Zutterling, directeur général de FundClass. ■

Jérôme Porier