

56, Boulevard Dacia
Secteur 2, Bucarest
Tel: +40 (0) 31 809 2739
Fax: +40 (0) 31 805 7739
Email: office@apex-team.ro
Http://www.apex-team.ro

Sommaire :

- Nouveau Code du Travail
- Plus de certification de la déclaration annuelle d'impôt sur le bénéfice jusqu'au 1er janvier 2013
- Loi de la Comptabilité – quelques modifications
- Modification d'office du statut fiscal ("*vector fiscal*") en matière de TVA
- Mise à jour du Registre des Opérateurs Intracommunautaires
- Taux d'intérêt référence BNR avril 2011
- Loi sur le travail des journalistes
- Evaluation des éléments monétaires en devises au 30 avril 2011
- Agenda Mai 2011
- Indicateurs sociaux

LOI 40 du 31 mars 2011 pour modifier et compléter la Loi 53/2003 – Code du Travail (MO 225/2011)

Conclusion et modification du contrat de travail

L'employeur est tenu **avant le début de l'activité** de remettre au salarié son exemplaire du contrat de travail.

Désormais, les salaires seront fixés uniquement par négociation individuelle entre le salarié et l'employeur. Les niveaux minima de salaire sont fixés par la convention collective applicable selon le cas.

Dans le contrat de travail doit figurer la fiche de poste spécifiant les attributions du poste ainsi que les critères d'évaluation des activités professionnelles du salarié au sein de l'entreprise.

Toute modification d'un des éléments du contrat de travail en cours impose la conclusion d'un avenant au contrat de travail dans les 20 jours ouvrés à compter de la date de la modification à l'exception des cas où une telle modification est prévue expressément par la loi.

A la demande du salarié ou d'un ex-salarié, l'employeur est tenu de délivrer un document qui atteste l'activité réalisée par celui-ci, la durée d'activité, le salaire, l'ancienneté dans le travail, le métier et dans la spécialité.

L'employeur a le droit de fixer des objectifs de performance individuelle ainsi que les critères d'évaluation de ceux-ci.

Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu également pour la réalisation de travaux, de projets ou programmes.

Le CDD ne peut être conclu pour une durée de plus de 36 mois (contre 24 mois auparavant). **Les mêmes Parties ne peuvent conclure successivement plus de 3 CDD.**

Si un CDD est conclu dans les 3 mois de la cessation d'un précédent CDD, il est considéré qu'il s'agit de contrats successifs et chacun des contrats ne peut avoir une durée supérieure à 12 mois.

Registre du personnel (REVISAL)

Tout employeur doit désormais tenir un registre général d'évidence des salariés.

Le REVISAL est tenu sous forme électronique dans l'application IT fournie par l'Inspectorat Territorial du Travail (ITM) et comprend les éléments d'identification de chaque salarié, la date d'entrée, la fonction/le poste selon la Classification des Emplois en Roumanie (COR) ou selon d'autres actes normatifs, le type de contrat de travail, le salaire, les primes et leur montant, la période et les clauses de suspension du contrat de travail, la période de détachement et la date de cessation du contrat de travail. La conclusion du contrat de travail doit être mentionnée dans REVISAL avant le commencement de l'activité et l'inscription transmise à l'ITM.

Période d'essai

Afin de vérifier les aptitudes du salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, peut être fixée **une période d'essai d'un maximum de 90 jours calendaires pour les fonctions d'exécution** (contre 30 jours auparavant) **et au plus de 120 jours calendaires pour les fonctions de direction** (contre 45 jours auparavant).

Les fonctions de direction sont celles définies par la loi **ou par réglementation interne de l'employeur.**

Durant ou à la fin de la période d'essai, le contrat de travail peut cesser exclusivement par une notification écrite, sans préavis, à l'initiative de n'importe laquelle des Parties et sans qu'il soit nécessaire de la motiver.

La période au cours de laquelle il est possible de procéder à des recrutements à l'essai de plusieurs personnes pour le même poste est au maximum de 12 mois.

Contrat via un agent de travail temporaire

La durée maximale d'une mission de travail temporaire est de 24 mois et peut être prolongée par périodes successives qui viennent s'ajouter à la durée initiale de la mission mais ne peuvent se traduire en une durée de la mission supérieure à 36 mois.

Le contrat de travail temporaire pour réaliser une mission peut prévoir une période d'essai dont la durée ne dépassera pas :

- 2 jours ouvrés si le contrat de travail temporaire est conclu pour une période inférieure ou égale à 1 mois;
- 5 jours ouvrés si le contrat de travail temporaire est conclu pour une période entre 1 et 3 mois;

- ☑ 15 jours ouvrés si le contrat de travail temporaire est conclu pour une période entre 3 et 6 mois;
- ☑ 20 jours ouvrés si le contrat de travail temporaire est conclu pour une période supérieure à 6 mois;
- ☑ 30 jours ouvrés dans le cas du salarié employé dans des fonctions de direction pour une durée de contrat de travail temporaire supérieure à 6 mois.

Règlement intérieur

Le Règlement intérieur doit comprendre les critères et les procédures d'évaluation professionnelle des salariés.

Délégation et mobilité

La délégation peut être imposée pour une période de 60 jours calendaires au cours de 12 mois et peut être prolongée pour des périodes successives de 60 jours calendaires au plus seulement avec l'accord du salarié. Le refus du salarié de prolonger la période de délégation ne peut constituer un motif pour qu'il soit sanctionné disciplinairement.

Dans le cas où une clause de mobilité est prévue au contrat de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération complémentaire en numéraire ou en nature. Celle-ci doit être spécifiée dans le contrat de travail.

Congés

Dans le cas où le planning des congés prévoit un fractionnement des congés, l'employeur doit établir le planning de telle sorte que tout salarié prenne dans une année civile au moins 10 jours ouvrés de congés consécutifs (contre 15 jours auparavant).

Bonifications

La prime de nuit passe de 15% à 25% du salaire de base si le nombre d'heures travaillées pendant la nuit représente au moins 3 heures eu égard à la durée normale du travail. Nous rappelons qu'en l'absence de dispositions négociées, la **bonification pour heures supplémentaires** fixée par le Code du Travail est de **75% du salaire de base**.

Réduction temporaire de l'activité et heures supplémentaires

En cas de réduction temporaire d'activité pour des raisons économiques, technologiques, structurelles ou similaires pour des périodes qui dépassent 30 jours ouvrés, l'employeur aura la possibilité de réduire le temps de travail de 5 à 4 jours par semaine avec réduction correspondante du salaire jusqu'à ce qu'il soit remédié à la situation qui a causé la réduction du temps de travail après consultation préalable du syndicat représentatif au sein de l'entreprise ou des représentants des salariés, le cas échéant.

En cas d'interruption temporaire de l'activité, les salariés doivent rester "à la disposition" de l'entreprise, celle-ci pouvant les rappeler à n'importe quel moment.

Pendant la période d'interruption, les salariés bénéficient d'une indemnisation égale au moins à 75% du salaire de base afférent au poste occupé.

La durée maximum du travail y compris les heures supplémentaires ne peut dépasser 48 heures par semaine.

Par exception, la durée du travail y compris les heures supplémentaires peut être prolongée au delà de 48 heures par semaine à condition que le nombre moyen d'heures de travail calculé sur une **période de référence de 4 mois calendaires** (contre 3 mois auparavant) ne dépasse pas 48 heures par semaine.

Pour certaines activités ou professions fixées par la convention collective applicable, il peut être négocié par la convention collective respective, une période de référence plus longue que 4 mois mais sans dépasser 6 mois.

Sous réserve du respect des réglementations en matière de protection de la santé et de la sécurité du travail des salariés, pour des motifs objectifs, techniques ou d'organisation du travail, les conventions collectives peuvent prévoir des déroga-

tions à la durée de la période de référence mentionnée précédemment mais la période de référence ne peut en aucun cas dépasser 12 mois.

Les heures supplémentaires se compensent par des heures libres payées dans **les 60 jours calendaires** (contre 30 jours auparavant) après qu'elles aient été effectuées.

Durant les périodes de réduction d'activité, l'employeur a la possibilité d'accorder des jours libres payés qui seront compensés par les heures supplémentaires qui seront réalisées au cours des 12 mois suivants.

Formation professionnelle

Dans le cas où la participation à des cours ou stages de formation professionnelle est à l'initiative de l'employeur, tous les coûts occasionnés sont à sa charge.

Les salariés qui ont **bénéficié** d'un cours ou stage de **formation professionnelle ne peuvent avoir l'initiative de cesser le contrat de travail au cours d'une période fixée par avenant** (antérieurement, la période était fixée à 3 ans maximum pour une formation professionnelle de 60 jours).

Paiement du salaire

Le paiement du salaire peut être effectué par virement sur un compte bancaire.

Suspension et cessation du contrat de travail

Lorsque pendant la durée de suspension du contrat survient une cause de cessation de droit du contrat de travail, la cause de cessation de droit prévaut.

En cas de suspension du contrat de travail, tous les délais qui se rapportent à la conclusion, modification, exécution ou cessation du contrat de travail sont suspendus à l'exception des cas où le contrat de travail cesse de droit. La suspension du contrat de travail a lieu également dans le cas où les avis, autorisations ou attestations nécessaires à l'exercice de la profession expirent. Si, dans les 6 mois, le salarié n'a pas renouvelé les avis, autorisations ou attestations nécessaires à l'exercice de la profession, le contrat de travail cesse de droit.

Le licenciement du salarié pour non adéquation professionnelle peut être décidé seulement après l'évaluation au préalable du salarié conformément aux procédures d'évaluation fixées par la convention collective applicable ou, en son absence, par le Règlement Intérieur.

Afin de départager les salariés pouvant être concernés par une mesure de licenciement collectif, les critères sociaux seront appliqués après évaluation des objectifs de performance.

Dans les 45 jours à compter de la date de licenciement, le salarié licencié lors d'un licenciement collectif a le droit d'être réembauché en priorité pour le poste recréé dans les mêmes activités sans examen, concours ou période d'essai. Dans le cas où, dans cette période, les mêmes activités reprennent, l'employeur va communiquer aux salariés qui furent licenciés des postes pour lesquels l'activité reprend dans les mêmes conditions de compétence professionnelle, une note écrite pour les informer de la reprise d'activité. Les salariés ont à leur disposition 5 jours calendaires au plus à compter de la date de communication de l'employeur pour manifester par écrit leur consentement sur le poste offert. Si les salariés qui ont le droit d'être réembauchés ne manifestent pas par écrit leur consentement dans le délai prévu ou refuse le poste offert, l'employeur peut procéder à de nouvelles embauches pour les postes restés vacants.

Les personnes licenciées bénéficient d'une période de préavis qui ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés dans les cas suivants :

- ☑ pour inaptitude physique et/ou psychique constatée par les organes compétents d'expertise médicale;
- ☑ car elles ne correspondent pas professionnellement au poste pour lequel elles sont employées;
- ☑ pour des motifs qui ne tiennent pas de la personne du salarié.

L'employeur est tenu d'enregistrer la démission du salarié. Le refus de l'employeur d'enregistrer la démission du salarié donne le droit au salarié de faire la preuve de celle-ci par tout moyen de preuve.

La durée du **préavis en cas de démission ne peut être supérieure à 20 jours ouvrés pour les salariés ayant des fonctions d'exécution** (contre 15 jours calendaires auparavant) **ni ne peut être supérieure à 45 jours ouvrés pour les salariés ayant des fonctions de direction** (contre 30 jours calendaires auparavant).

Sanction disciplinaire et responsabilité pécuniaire

La mesure disciplinaire qui consistait en la suspension du contrat de travail pour une durée qui ne pouvait dépasser 10 jours ouvrés est abrogée.

La sanction disciplinaire est radiée de droit à l'issue de 12 mois de son application s'il ne s'applique pas au salarié une nouvelle sanction disciplinaire durant cette période. La radiation des sanctions disciplinaires est constatée par décision de l'employeur par écrit.

Dans le cas où l'employeur constate que son salarié a provoqué un préjudice de sa faute et en relation avec son travail, il peut demander au salarié par une note de constat et d'évaluation du préjudice la récupération du montant du préjudice par accord entre les Parties dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours de la date de la communication. Le montant du préjudice récupéré par accord entre les Parties ne peut être supérieur à l'équivalent de 5 salaires minimum bruts au plan national.

Contraventions et infractions

Les faits suivants représentent des contraventions :

- faire travailler jusqu'à 5 personnes sans conclure un contrat de travail, la sanction étant une amende entre 10.000 et 20.000 RON par personne identifiée;
- travailler sans contrat de travail est sanctionné par une amende entre 500 et 1.000 RON pour celui qui travaille ainsi;
- l'enfreinte par l'employeur de l'obligation de demander lors de l'embauche un certificat médical attestant que la personne en cause est apte pour son poste et de celle de tenir un suivi des heures de travail de chaque salarié et de présenter ces documents aussi souvent que l'Inspection du Travail les demande est sanctionnée par une amende entre 1.500 et 3.000 RON;
- le non respect des dispositions légales sur l'enregistrement par l'employeur d'une démission est sanctionné par une amende entre 1.500 et 3.000 RON;
- l'enfreinte par l'agent de travail temporaire des obligations prévues à l'article 1001 (l'agent de travail temporaire ne reçoit du salarié temporaire aucune taxe en échange des démarches en vue de son recrutement par un utilisateur ou de la conclusion d'un contrat de travail temporaire) est sanctionnée par une amende entre 5.000 et 10.000 RON par personne identifiée, sans dépasser le montant cumulé de 100.000 RON;
- l'enfreinte des dispositions de l'article 16 alinéa (3) (l'employeur est tenu de remettre au salarié un exemplaire du contrat de travail avant le début de l'activité) est sanctionnée par une amende entre 1.500 et 2.000 RON.

Constitue une infraction punie par une peine de prison de 6 mois à 1 an ou une amende pénale les agissements de personnes qui ont de façon répétée conclu des contrats de travail avec une rémunération inférieure au salaire minimum brut au plan national dont le paiement est garanti aux termes de la loi.

Aux mêmes sanctions sont passibles les personnes qui ont refusé de façon répétée l'accès des inspecteurs du travail à n'importe quel endroit de l'entreprise ou de mettre à leur disposition les documents demandés selon la loi.

Constitue une infraction punie par une peine de prison de 1 à 2 ans ou une amende pénale les agissements de personnes qui font travailler plus de 5 personnes quelle que soit leur nationalité sans conclure un contrat de travail.

Convention collective

La plupart des articles du précédent Code du Travail relatifs à la convention collective unique au plan national est abrogée. Il reste l'obligation de négocier une convention collective au sein de l'entreprise sauf dans le cas où elle compte moins de 21 salariés. La négociation de la convention collective au sein de l'entreprise a lieu entre les représentants de la société (patronat) et le syndicat représentatif au sein de l'entreprise ou, en son absence, les représentants des salariés.

Lundi 18 avril 2011, le Gouvernement a engagé sa responsabilité face au Parlement sur le projet de Code de Dialogue Social. Le futur Code, élaboré par le Ministère du Travail va réunir les réglementations en matière de patronat, de syndicat, de dialogue social, de conflits collectifs, d'organisation et de fonctionnement du Conseil Economique et Social.

Selon ces nouvelles dispositions, il n'y aurait plus de convention collective au plan national et les conventions collectives seraient signées par branche.

ORDONNANCE D'URGENCE 35 du 30 mars 2011 pour arrêter des mesures dans le domaine de la réalisation de programmes d'intérêt public ou social, de l'accomplissement des obligations fiscales et du fonctionnement optimal des institutions publiques ainsi que pour l'application unitaire de dispositions légales (MO 253/2011)

L'Ordonnance prévoit la suspension jusqu'au 1^{er} janvier 2013 de l'obligation de certification par un consultant fiscal des déclarations fiscales annuelles du contribuable, personne morale.

ORDONNANCE D'URGENCE 37 du 13 avril 2011 pour modifier et compléter la Loi comptable 82/1991 et pour modifier d'autres textes liés (MO 285/2011)

Les modifications apportées à la Loi de la comptabilité sont les suivantes :

Personnes auxquelles la Loi de la comptabilité s'applique

L'article 1 est complété par les suivantes :

- Organismes de placement collectif qui ne sont pas constitués par acte constitutif tel que prévu dans la législation sur le marché de capital, les fonds de retraite facultative, les fonds de retraite administrés par le privé et les autres entités organisées sous l'égide du Code Civil. Ces entités ont l'obligation d'organiser et de tenir une comptabilité générale.
- Les personnes physiques qui exercent des activités génératrices de revenus ont l'obligation de tenir une comptabilité simplifiée basée sur les règles de la comptabilité en partie simple. Ces personnes tiennent le Registre Journal des recettes et des dépenses ainsi que le Registre d'inventaire.

Les sous unités ouvertes en Roumanie par des sociétés résidentes dans un Etat de l'Espace Economique Européen ont l'obligation d'organiser et de tenir leur propre comptabilité aux termes de la Loi de la comptabilité **sans préparer de situations financières annuelles pour leur propre activité.**

Régime comptable simplifié

- Les entités qui, au cours de l'exercice financier précédent, ont enregistré un **chiffre d'affaires net inférieur** à l'équivalent en RON de **35.000 Euro** et présentent un **total d'actifs inférieur** à l'équivalent en RON de **35.000 Euro**, peuvent opter pour le régime simplifié de comptabilité, approuvé par l'Ordre du Ministère des Finances Publiques.
- Pour apprécier si les critères ci-dessus sont remplis, ce sont les montants des situations financières annuelles, de la balance de vérification clôturée à la fin de l'exercice précédent qui sont pris en compte en utilisant le cours de

- change de la Banque Nationale de Roumanie en vigueur à la date de clôture de ce même exercice financier.
- ☑ Par régime simplifié s'entend un set de règles de base en matière d'évaluation, d'enregistrement des éléments patrimoniaux en utilisant un plan de comptes simplifié et de présentation de ceux-ci dans les situations financières annuelles qui comprennent le bilan et le compte de résultat simplifié, étant prises en considération les dispositions communautaires dans ce domaine.
 - ☑ Dans le cas de sociétés qui appliquent le régime simplifié, la comptabilité peut être conduite et tenue selon le régime classique (département distinct dirigé par le directeur financier/chef comptable ou externalisé auprès d'une personne physique ou morale, membre de l'Ordre des Experts Comptables Roumains - CECCAR) mais il est également possible sur option que la tenue de la comptabilité soit assurée par une personne physique avec des études supérieures économiques sur la base d'un contrat ou convention civile conclu selon le Code Civil, la responsabilité de la tenue de la comptabilité incombant alors à cette personne.
 - ☑ Les situations financières annuelles et les rapports comptables sont préparés et signés par les personnes qui organisent et tiennent la comptabilité dans le cas des entités qui appliquent le régime simplifié.

Conservation des supports techniques

Les personnes qui utilisent des systèmes informatiques de traitement des données sont tenues d'assurer le traitement des données enregistrées en comptabilité en conformité avec les réglementations comptables applicables, le contrôle et la conservation de celles-ci sur les supports techniques pour une durée de **10 ans**. Les personnes ont l'obligation d'assurer aux autorités fiscales l'accès aux données conservées sur les supports techniques.

Exercice financier autre que l'année civile

L'option pour un exercice financier autre que l'année civile s'assortit des obligations suivantes :

- ☑ La préparation et le dépôt du rapport comptable annuel auprès des unités territoriales du Ministère des Finances Publiques (MFP);
- ☑ Informer par écrit l'unité territoriale de ressort du MFP de l'exercice financier choisi au moins 30 jours calendaires avant la date d'ouverture de l'exercice financier retenu. A cet effet, la personne doit faire la preuve qu'elle est une succursale d'une personne morale dont le Siège est à l'étranger ou une filiale d'une société mère dont le Siège est à l'étranger et que l'exercice financier est autre que l'année civile.
- ☑ A l'exception des cas où la personne morale étrangère ou la société-mère étrangère change sa date de clôture ou des opérations de réorganisation ont lieu, la date choisie pour la préparation des situations financières annuelles ne peut être modifiée d'un exercice financier à l'autre.

Personnes morales à but non lucratif

Les personnes morales à but non lucratif préparent des situations financières annuelles qui se composent du bilan et du compte de résultat de l'exercice. **Elles cessent donc d'avoir à présenter Notes et politiques comptables.**

Dates limite de dépôt des situations financières annuelles

- ☑ Les sociétés commerciales, les sociétés/compagnies nationales, les régies autonomes, les instituts de recherche et développement, les sous unités de Roumanie sans la personnalité morale qui appartiennent à des personnes morales dont le Siège est à l'étranger à l'exception des sous unités ouvertes en Roumanie par des sociétés résidentes dans un Etat de l'Espace Economique Européen déposent leurs situations financières annuelles dans les 150 jours à compter de la clôture de l'exercice financier.
- ☑ Pour les autres personnes morales, la date limite de dépôt est 120 jours de la clôture de l'exercice financier.
 - ☑ Les personnes morales, qui depuis leur constitution n'ont pas exercé d'activité ainsi que les sous unités en Roumanie n'ayant pas la personnalité juridique qui appartiennent à des personnes morales dont le Siège est à l'étranger et qui n'ont pas exercé d'activité depuis leur constitution, déposent une déclaration dans ce sens auprès des unités territoriales du MFP dans les 60 jours à compter de la clôture de l'exercice financier.
 - ☑ Durant la période de liquidation, les personnes morales en cours de liquidation aux termes de la loi déposent auprès des unités territoriales du MFP dans les 90 jours à compter de la clôture de chaque année civile un rapport comptable annuel dont le contenu est arrêté par l'Ordre du MFP.
 - ☑ Les situations financières annuelles préparées en vue d'effectuer des opérations de fusion, division ou liquidation des personnes respectives sont déposées auprès des unités territoriales du MFP dans les conditions prévues par les réglementations comptables émises dans ce sens.
 - ☑ Le Conseil d'Administration ou le Directoire de la société mère telle que définie dans les réglementations comptables applicables est tenu de déposer auprès des unités territoriales du MFP les situations financières annuelles **consolidées** dans les 15 jours à compter de leur approbation selon les dispositions légales en vigueur.

ORDRE 1853 du 5 avril 2011 pour approuver les Procédures d'application des dispositions de L'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement 29/2011 pour réglementer les accords d'échelonnement de paiement (MO 249/2011)

Cet Ordre approuve les procédures d'application des échelonnements de paiement régis par l'OUG 29/2011 qui fut présentée en détail dans le bulletin d'informations d'APEX Team de mars 2011.

ORDRE 1967 du 11 avril 2011 pour approuver les Procédures d'enregistrement au regard de la TVA selon les dispositions de l'article 153 alinéa (1) lettre a) ou c) de la Loi 571/2003 – Code Fiscal et pour approuver le modèle et le contenu de formulaires (MO 271/2011)

L'Ordre approuve le modèle et le contenu du formulaire "Décision d'enregistrement au regard de la TVA selon les dispositions de l'article 153 alinéa (1) lettre a) ou c) de la Loi 571/2003 – Code Fiscal, avec ses modifications et compléments ultérieurs", code 14.13.02.60/i.c.

Les certificats d'enregistrement au regard de la TVA émis avant l'entrée en vigueur du présent Ordre restent valables.

L'Ordre approuve de même la Procédure d'enregistrement au regard de la TVA selon les dispositions de l'article 153 alinéa (1) lettre a) ou c) de la Loi 571/2003 – Code Fiscal.

La principale modification introduite consiste dans le fait que l'enregistrement au regard de la TVA ne se fait plus directement à la constitution en complétant l'option auprès du Registre du Commerce. L'enregistrement au regard de la TVA se fait après création de la société en déposant la documentation nécessaire auprès de l'ANAF.

L'enregistrement au regard de la TVA d'une personne imposable est considérée valable à compter :

- a) de la date de communication de la décision d'approbation de l'enregistrement au regard de la TVA dans le cas de personnes imposables qui demandent leur enregistrement dans les conditions de l'article 153 alinéa (1) lettre a) du Code Fiscal avant de réaliser des opérations taxables;
- b) le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il a été communiqué à la personne imposable la décision d'approbation de l'enregistrement au regard de la TVA dans le cas de l'article 153 alinéa (1) lettre c) du Code Fiscal

quand le contribuable réalise au cours d'une année civile un chiffre d'affaires inférieur au plafond d'exonération mais opte pour l'application du régime normal de TVA.

ORDRE 1873 du 12 avril 2011 pour approuver la Décision 1/2011 de la Commission Fiscale Centrale (MO 278/2011)

Dans l'interprétation et application unitaire de l'article 137 alinéa (1) lettre a) et de l'article 140 du Code Fiscal et du point 23 alinéa (1) et (2) du Titre VI des Normes méthodologiques d'application du Code Fiscal, pour les livraisons taxables de constructions et de terrains, la TVA collectée se détermine en fonction de la volonté des Parties telle qu'elle résulte des contrats ou d'autres moyens de preuve administrés selon le Code de Procédure Fiscale, comme suit :

- a) par application du taux de TVA au montant de la livraison conformément aux dispositions du point 23 alinéa (1) des Normes méthodologiques d'application du Titre VI "TVA", dans le cas dans lequel il résulte que :
 1. les Parties se sont convenues que la TVA n'est pas incluse dans le montant de la livraison; ou
 2. les Parties ne se sont rien convenues en matière de TVA;
- b) par application du calcul en sus prévu au point 23 alinéa (1) des Normes méthodologiques d'application du Titre VI "TVA", dans le cas où il résulte que les Parties se sont convenues que la TVA est incluse dans le montant de la livraison.

ORDRE 1932 du 30 mars 2011 pour modifier et compléter l'Ordre 101/2008 du Président de l'ANAF pour approuver le modèle et le contenu de formulaires standard pour déclarer impôts, taxes et cotisations sous le régime de l'autodétermination ou retenue à la source (MO 244/2011)

La principale modification se réfère à l'introduction de la taxe d'accès aux jeux de hasard parmi les obligations qui se déclarent dans le formulaire 100 sur les dettes envers le Budget d'Etat.

ORDRE 1977/2011 pour modifier et compléter l'Ordre 1786/2010 du Président de l'ANAF pour approuver les Procédures de modification d'office du statut fiscal ("vector fiscal") en matière de TVA ainsi que le modèle et contenu de formulaires (MO 282/2011)

Nous mentionnons ci après les modifications apportées par cet Ordre.

L'enregistrement d'office au regard de la TVA d'une personne imposable est considéré valide à compter de :

- a) premier jour du mois suivant celui au cours duquel la décision d'enregistrement d'office au regard de la TVA a été communiquée à la personne imposable;
- b) la date de réactivation du contribuable déclaré inactif par l'Ordre du Président de l'ANAF;
- c) la date d'enregistrement au Registre du Commerce de la reprise d'activité par inscription du changement intervenu ("*mentiuni*"), le cas échéant.

La date d'enregistrement au regard de la TVA est le 1^{er} du mois suivant celui au cours duquel la déclaration de "*mentiuni*" (*changements*) a été déposée, la date de réactivation du contribuable déclaré inactif par l'Ordre du Président de l'ANAF ou la date d'enregistrement au Registre du Commerce de "*mentiuni*" (*changements*) relatives à la reprise de l'activité, le cas échéant.

ORDRE 1957 du 4 avril 2011 pour modifier l'Ordre 986/2008 du Président de l'ANAF pour approuver les Procédures de détermination de la taxe sur la pollution des véhicules (MO 265/2011)

INFORMATION – Registre des Opérateurs Intracommunautaires (ROI) – Mise à jour en cas de changement d'associé ou Gérant/Administrateur

Nous mentionnons que lorsque des changements d'associés ou de Gérant/Administrateur se produisent au sein d'une société inscrite au Registre des Opérateurs Intracommunautaires (ROI), l'ANAF doit en être informée pour mettre à jour les données du ROI.

A cet effet, les documents suivants doivent être déposés :

- L'annexe à la déclaration 095 avec la mention "modification" ("*mentiuni*") en 2 exemplaires où figurera la liste des associés et Gérants/Administrateurs telle qu'elle apparaît sur le nouveau KBIS ("*certificat constator*") suite aux changements intervenus;
- Les extraits des casiers judiciaires des nouveaux associés et nouveaux Gérants/Administrateurs;
- Copie de l'annexe de la déclaration 095 déposée initialement;
- Certificat de "*mentiuni*" (*changements*) délivré par le Registre du Commerce en copie;
- Décision du Juge du Registre du Commerce en copie;
- "Certificat constator" (*KBIS*) délivré par le Registre du Commerce en copie.

Dans le cas où un associé se retire de la société ou un Gérant/Administrateur est révoqué, tous les documents mentionnés ci-dessus doivent être déposés à l'ANAF à l'exception des extraits de casier judiciaire.

Nous précisons que ceci s'applique tant aux associés personnes physiques que morales et s'appliquent non seulement en cas de changement effectif d'associé ou de Gérant/Administrateur mais aussi en cas de changement de nom.

ORDRE 1930 du 30 mars 2011 pour approuver les obligations qui reviennent aux bureaux nommés par la Caisse Nationale de Retraite Publique, la Caisse Nationale d'Assurances de Santé et l'Agence Nationale de l'Emploi dans l'application des Procédures de réception, traitement et transmission de la "Déclaration des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et des états nominatifs des personnes assurées" (MO 254/2011)

CIRCULAIRE 12 du 1^{er} avril 2011 sur le taux d'intérêt de référence de la BNR pour le mois d'avril 2011 (MO 230/2011)

Pour le mois d'avril 2011, le taux d'intérêt de référence de la BNR est de 6,25 % par an.

LOI 52 du 15 avril 2011 sur l'exercice d'activités à caractère occasionnel exercées par des journaliers (MO 276/2011)

La Loi régleme le mode dans lequel les journaliers peuvent exercer des activités à caractère occasionnel, celles-ci étant une dérogation aux dispositions du Code du Travail.

Nous présentons ci- après les principales dispositions de cette Loi :

- La relation entre le journalier et le bénéficiaire s'établit sans qu'un contrat de travail soit conclu.
- La durée de l'activité occasionnelle qui peut être exercée est au minimum d'une journée ce qui correspond à 8 heures de travail.
- La durée maximale d'exécution des activités par un journalier ne peut dépasser 12 heures et 6 heures pour les journaliers mineurs qui peuvent travailler. Même si les Parties conviennent d'un nombre moindre d'heures d'activité, la rémunération du journalier sera faite pour l'équivalent d'au moins 8 heures de travail.
- Personne ne peut engager comme journalier quelqu'un qui n'a pas 16 ans révolus.

- Aucun journalier ne peut prester des activités pour le même bénéficiaire pour une durée supérieure à 90 jours cumulés au cours d'une année civile.
- Le bénéficiaire ne peut engager un journalier pour réaliser des activités au bénéfice d'un tiers.
- Le bénéficiaire doit tenir le Registre d'évidence des journaliers, celui-ci étant conservé au Siège du Bénéficiaire. Ce registre doit être tenu chaque jour avant que ne commence l'activité. Mensuellement, au plus tard le 5 du mois, le registre doit être présenté à l'Inspectorat Territorial du Travail du ressort du Siège de la société bénéficiaire.
- Le paiement des journaliers se fait à la fin de chaque jour de travail.
- Le paiement de l'impôt sur le revenu dû pour l'activité prestée par le journalier est à la charge du bénéficiaire. Le montant de l'impôt est de 16% assis sur la rémunération brute.
- L'activité réalisée dans les conditions de la présente Loi ne confère pas au journalier la qualité d'assuré dans le régime public de retraite, le régime public d'assurances chômage ni dans le régime public d'assurances sociales de santé. Le journalier peut conclure, s'il le souhaite, une assurance santé et/ou retraite.
- Pour les revenus obtenus de l'activité prestée par les journaliers, aucune cotisation sociale obligatoire n'est due ni par le journalier, ni par le bénéficiaire.
- Le montant de la rémunération brute horaire fixée par les Parties ne peut être inférieur à 2 RON de l'heure ni supérieur à 10 RON de l'heure et est acquitté à l'issue de chaque jour de travail avant que le Registre de suivi des journaliers ne soit signé par le journalier et par le bénéficiaire. La preuve du paiement de la rémunération journalière se fait par signature du journalier du Registre de suivi des journaliers.

Des activités à caractère occasionnel peuvent être prestées dans les domaines suivants : agriculture, chasse et pêche, sylviculture y compris l'exploitation forestière, pisciculture et aquaculture, culture des arbres et de la vigne, apiculture, élevage, spectacles, productions cinématographiques et audiovisuelles, publicité, activités à caractère culturel, manipulation de marchandises, activités d'entretien et de nettoyage.

ORDRE 1865 du 8 avril 2011 pour approuver les Normes méthodologiques pour la préparation et le dépôt des situations financières trimestrielles des institutions publiques ainsi que de rapports mensuels en 2011 (MO 271/2011)

RAPPEL – Impact fiscal en cas de corrections d'erreurs comptables afférentes à des exercices fiscaux clos

Nous rappelons que selon les dispositions du Code Fiscal (article 19) et des Normes d'application du Code Fiscal, les produits ou les charges enregistrés de façon erronée ou omis se rectifient par ajustement du résultat imposable de la période fiscale auxquels ils se rattachent. En cas de constat après le dépôt de la déclaration annuelle de l'omission d'un produit ou d'une charge ou de son enregistrement erroné, le contribuable est **tenu de déposer une déclaration rectificative 101** pour l'exercice fiscal concerné. Dans le cas où la réalisation de cette correction engendre un supplément d'impôt à payer, les intérêts afférents à cet impôt sont dus selon la législation en vigueur.

INFORMATION – Le Gouvernement roumain et la Banque Nationale de Roumanie ont décidé de conserver 2015 comme date de passage à l'Euro.

RAPPEL – Evaluation des éléments monétaires en devises

N'oubliez pas que depuis janvier 2010, c'est à la fin de chaque mois que les éléments monétaires d'actifs et de passif exprimés en devises (disponibilités, créances, dettes) sont réévalués en

utilisant le cours de change communiqué par le BNR le dernier jour bancaire du mois. Ceci s'applique également aux créances et dettes exprimées en RON dont l'encaissement/le décaissement se fait en fonction du cours d'une devise.

Cours de change à utiliser fin avril 2011 :

1 Euro = 4,0744 RON; 1 USD = 2,7408 RON;
1 CHF = 3,1594 RON; 1 GBP = 4,5659 RON.

AGENDA du mois de MAI 2011

Tous les jours, n'oubliez pas de :

- Compléter le Registre de caisse (ou d'imprimer le registre de caisse tenu sous forme électronique)
- Compléter le journal de ventes et le journal d'achats
- Compléter dans le registre électronique des salariés les informations relatives à la déclaration préalable d'embauche ou la cessation d'un contrat de travail, le cas échéant.

A la fin du mois, n'oubliez pas de :

- Compléter le Registre Journal
- Evaluer les éléments monétaires d'actifs et de passif exprimés en devises (disponibilités, créances, dettes) au cours de change communiqué par le BNR le dernier jour bancaire du mois
- Enregistrer à l'Administration Financière les contrats de prestations de services conclus avec des non résidents au cours du mois, conformément à l'article 8 alinéa 7¹ du Code Fiscal
- Procéder à l'inventaire des stocks si la méthode de l'inventaire périodique est utilisée
- Emettre les dernières factures se rapportant au mois de mai 2011.

Pour satisfaire aux réglementations en matière de TVA :

- Mentionner sur les documents destinés aux partenaires de l'UE le code d'enregistrement au regard de la TVA
- Vérifier la validité du code d'enregistrement au regard de la TVA figurant sur les factures reçues
- Vérifier le montant de TVA inscrit sur les factures reçues
- Vérifier les mentions afférentes à la TVA (exemple : "taxation inverse", "opération non imposable", etc.)
- Incrire sur les factures reçues le montant de la TVA en cas de taxation inverse
- Tenir le Registre pour les biens reçus
- Tenir le Registre de non transfert de biens
- Mentionner dans les contrats avec les partenaires étrangers le cours de change retenu (BNR ou banque commerciale).

En cours de mois, n'oubliez pas

Que lundi 2 mai est le dernier jour pour déposer :

- Les situations financières annuelles pour les personnes morales à but non lucratif;**
- La déclaration annuelle des accises (formulaire 120)*;
- La déclaration annuelle d'impôt sur le pétrole brut de production locale (formulaire 130)*.

Que vendredi 6 mai est le dernier jour pour déposer :

- Déclaration de mentions (*changements*) 092 pour changer la période fiscale pour la TVA de trimestrielle en mensuelle au cas où une acquisition intracommunautaire de biens fut effectuée en avril 2011. A compter de mai 2011, la déclaration de TVA sera mensuelle.

Que mardi 10 mai est le dernier jour pour déposer :

- Déclaration des sommes encaissées au titre de la taxe hôtelière

Que mardi 10 mai est le dernier jour pour payer :

- Taxe hôtelière
- Taxe sur les services de réclame et publicité

Que lundi 16 mai est le dernier jour pour déposer :

- Déclaration INTRASTAT pour le mois d'avril 2011 (déclaration normale ou élargie déposée online)
- Déclaration récapitulative des livraisons/acquisitions/prestations intracommunautaires (formulaire 390)* afférente au mois d'avril 2011;
- Etat centralisateur des acquisitions et livraisons de produits dans le domaine de l'énergie du mois d'avril 2011;
- Déclaration de revenus obtenus en 2010 par les personnes physiques par catégorie et source de revenu (formulaire 200 et 201);
- Demande d'affectation des 2% de l'impôt annuel.** Le formulaire 230 est à compléter par les personnes physiques qui ont obtenu en 2010 des revenus salariaux et qui demandent ainsi à ce que soit viré jusqu'à 2% de leur impôt annuel pour soutenir des organisations sans but lucratif légalement constituées. A la déclaration est jointe une copie de la fiche fiscale (formulaire 210). Le formulaire 230 est aussi utilisé pour demander à bénéficier de la déduction des dépenses effectuées en vue de réaliser collectivement des économies dans le domaine locatif.

Que mercredi 25 mai est le dernier jour pour déposer :

- Déclaration des obligations de paiement envers le Budget d'Etat (formulaire 100)*
- Déclaration des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et des états nominatifs des personnes assurées (formulaire 112)*;
- Déclaration de TVA (formulaire 300)*;
- Déclaration spéciale de TVA (formulaire 301) *;
- Déclaration des revenus sous forme de salaires de l'étranger obtenus par les personnes physiques qui exercent leur activité en Roumanie et par les ressortissants roumains employés par les missions diplomatiques et les postes consulaires accrédités en Roumanie (formulaire 224) ;
- Déclaration des obligations de paiement envers le Fonds pour l'environnement (hormis écotaxe);
- Déclaration de revenus des activités agricoles imposés au forfait en cours d'année (formulaire 225).

Que mercredi 25 mai est le dernier jour pour payer :

- Les accises ;
- L'impôt sur le pétrole brut et le gaz naturel de production locale ;
- L'impôt sur les revenus des non résidents ;
- La TVA;
- L'impôt sur les salaires ;
- L'impôt sur les revenus des activités indépendantes sous le régime de la retenue à la source ;
- L'impôt sur les dividendes ;
- L'impôt sur les intérêts ;
- L'impôt sur les autres revenus d'investissements ;
- L'impôt sur les retraites ;
- L'impôt sur les prix et les jeux de hasard ;
- L'impôt sur les revenus obtenus d'autres sources ;
- Les cotisations aux assurances sociales (*retraite*) ;
- Les cotisations aux assurances santé ;
- Les cotisations au Fonds pour les congés et indemnités des assurances sociales de santé ;
- Les cotisations aux assurances chômage ;
- Les cotisations aux assurances accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Les versements des employeurs de plus de 50 salariés pour non emploi de personnes handicapées ;
- Les cotisations au Fonds pour l'environnement (hormis l'écotaxe).

Que lundi 30 mai est le dernier jour pour déposer à l'ANAF le rapport comptable annuel pour les entités qui ont opté pour un exercice financier autre que l'année civile (selon l'article 27 (3) de la Loi de la Comptabilité 82/1991)**Que lundi 30 mai est le dernier jour pour déposer les situations financières annuelles au 31 décembre 2010**

- pour les sociétés commerciales, les sociétés/compagnies nationales, les régies autonomes, les instituts nationaux de recherche et développement ;
- pour les sièges permanents en Roumanie qui appartiennent à des personnes morales ayant leur Siège à l'étranger ;
- pour les représentants fiscaux, personnes morales qui sont tenus de tenir une comptabilité propre.

IMPORTANT

Une fois déposées les situations financières 2010, restent à accomplir les dernières formalités en matière comptable et fiscale de l'exercice clos :

- Compléter le registre d'évidence fiscale ;
- Compléter le Registre d'inventaire ;
- Vérifier que le PV de la commission d'inventaire et les éventuelles décisions de mise au rebut et sortie du patrimoine sont signés ;
- Archiver les pièces comptables (qui doivent être conservées en général 10 ans sauf liste des exceptions prévue à l'Ordre 3512 - MO 870/2008 à conserver 5 ans). La durée pendant laquelle doivent être conservées les situations financières a été réduite à 10 ans par la Loi 259 (MO 506/2007). Les registres obligatoires, à savoir Registre Journal, Registre d'inventaire et Grand Livre se conservent 10 ans dans l'entreprise. Les états de salaires se conservent 50 ans.

Les déclarations mentionnées ci dessus ainsi que le programme d'assistance pour les compléter peuvent être téléchargés du site du Ministère des Finances : www.mfinante.ro

Les déclarations fiscales annotées * doivent être déposées par des moyens électroniques de transmission à distance par les grands et moyens contribuables et peuvent l'être par les contribuables qui ont opté pour le dépôt online de leurs déclarations et qui détiennent un certificat digital.



INDICATEURS SOCIAUX

Charges sociales 2011	Employeur et Bénéficiaire des activités considérées dépendantes (taux %)	Salarié et Prestataire d'activités dépendantes (taux %)
Assurances sociales (<i>retraite</i>)	20,8 % pour conditions normales de travail 25,8 % pour conditions de travail particulières 30,8 % pour conditions de travail spéciales (assiette plafonnée à un montant représentant le nombre moyen d'assurés au cours du mois pour lequel la cotisation est calculée multiplié par 5 fois la rémunération salariale brute moyenne) ¹	10,5% (assiette plafonnée pour le salarié à 5 fois la rémunération salariale brute moyenne utilisée lors de la préparation du budget des assurances sociales publiques et approuvée par la Loi sur le Budget des assurances sociales publiques, à savoir 5 x 2.022 = 10.110 RON) ¹ (assiette pour la personne sous convention civile : revenu brut)
Assurances sociales de santé (assises sur le revenu brut)	5,2 %	5,5%
Congés médicaux/indemnités santé (assises sur le revenu brut)	0,85%	
Chômage (assises sur le revenu brut)	0,5 %	0,5%
Accidents du travail et maladies professionnelles (assises sur le revenu brut) ²	0,15% - 0,85 % en fonction du code CAEN de l'activité principale	
Fonds de garantie paiement créances salariales (assises sur le revenu brut)	0,25% (seulement sur les salariés sous contrat de travail y compris les retraités)	
Impôt sur le revenu des salaires		16%
Non emploi handicapés (pour les employeurs de plus de 50 salariés)	4 * 50% salaire minimum pour l'économie (670 RON) pour chaque 100 salarié	
Valeur faciale à compter de mars 2011 du Ticket Repas soumis à l'impôt sur le revenu	9 RON	
Salaires minimum pour l'économie (brut) aux termes de la Décision du Gouvernement 1193/2010	670 RON	
Diurne déplacement en Roumanie Pour les salariés du secteur public Pour les salariés du secteur privé (*2,5)	13 RON 32,50 RON	

Note 1 : La cotisation à la retraite est également due pour les périodes au cours desquelles l'assuré bénéficie de congés médicaux et d'indemnités des assurances sociales de santé. Pour ces périodes, l'assiette est 35% de la rémunération salariale brute moyenne correspondant au nombre de jours ouvrés de l'arrêt de travail.

Note 2 : La cotisation pour les accidents du travail et maladies professionnelles est également due pour les périodes au cours desquelles l'assuré bénéficie de congés médicaux et d'indemnités des assurances sociales de santé. Pour ces périodes, l'assiette de calcul est le salaire de base minimum brut dont le paiement est garanti au plan national correspondant au nombre de jours ouvrés de l'arrêt de travail.

Note 3 : Les revenus versés à une personne qui réalise une activité considérée dépendante (exemple : PFA "captive", ou qui remplit au moins 1 des 4 critères de requalification mentionnés dans l'OUG 82/2010) font l'objet d'un "Etat de paiement" distinct et sont inclus dans la déclaration 112.

Cotisations pour les droits d'auteur et les revenus des personnes sous convention civile (assises sur le revenu brut diminué de l'abattement forfaitaire au titre des charges pour les droits d'auteur et sur le revenu brut des personnes sous convention civile et dans les 2 cas sur une assiette plafonnée à 5 fois la rémunération salariale brute moyenne utilisée lors de la préparation du budget des assurances sociales publiques et approuvée par la Loi sur le Budget des assurances sociales publiques, à savoir 5 x 2.022 RON)	Payeur du revenu/ Bénéficiaire des activités professionnelles (de l'auteur ou de la personne sous convention civile) (taux %)	Prestataire d'activités professionnelles (auteur ou personne sous convention civile) (taux %)
Cotisation aux assurances sociales <i>si tel est le cas</i>	0%	10,5% ¹
Cotisation aux assurances santé	0%	0% ²
Cotisation aux assurances chômage <i>si tel est le cas</i>	0%	0,5% ³
Impôt sur le revenu		16% ⁴

Note 1 : Le payeur du revenu calcule, retient, vire et déclare la cotisation individuelle à la retraite (CAS) si l'auteur ou la personne sous convention civile ne fait pas la preuve qu'elle est retraitée ou assurée dans un autre régime de retraite du pilier 1.

Note 2 : L'auteur ou la personne sous convention civile reste responsable du dépôt de la déclaration pour l'assurance santé et du paiement de la cotisation santé aux termes de la Loi 95/2006.

Note 3 : Le payeur du revenu calcule, retient, vire et déclare la cotisation individuelle de chômage si l'auteur ou la personne sous convention civile ne fait pas la preuve de sa qualité d'assuré volontaire dans le régime des assurances chômage.

Note 4 : En ce qui concerne l'impôt sur le revenu, il reste possible d'avoir 10% retenu sur les droits d'auteur quand ils sont versés et que l'auteur déclare annuellement à l'Administration Financière les droits perçus et régularise l'impôt sur le revenu.

En ce qui concerne le Gérant/Administrateur nommé dans les Statuts de la société (et non par un contrat d'administration ou de management) et à qui il est attribué par décision d'AGA une indemnité, s'il n'est pas assuré dans le régime public de retraite, il est tenu de s'assurer personnellement sur la base d'une déclaration d'assurance. L'assiette de cotisation sur laquelle s'applique la cotisation de 31,3% est à sa discrétion sans pouvoir être inférieure à 35% de la rémunération salariale brute moyenne utilisée lors de la préparation du budget des assurances sociales publiques (2.022 RON X 35%) ni être supérieure à 5 fois la rémunération salariale brute moyenne. L'assuré peut être un ressortissant roumain, un ressortissant d'un autre Etat ou apatride pour la période pendant laquelle il a, aux termes de la loi, son domicile ou sa résidence en Roumanie. Quant à la société qui verse l'indemnité au Gérant/Administrateur, outre la cotisation santé de 5,2% et celle de 0,85 % pour les congés médicaux/indemnités de santé qu'elle supporte, elle est tenue de calculer, retenir et déclarer la cotisation santé de 5,5% et l'impôt sur le revenu.



56, Boulevard Dacia
Secteur 2, Bucarest

Phone: + 40 (0) 31 809 2739
Phone: + 40 (0) 74 520 2739
Fax: + 40 (0) 31 805 7739
E-mail: office@apex-team.ro
Site: www.apex-team.ro

**ACCOUNTING AND PAYROLL
EXPERT TEAM**

APEX Team dispose d'une équipe formée par des comptables expérimentés, disponibles pour assister les clients et leur offrir les services attendus d'un cabinet d'expertise comptable de qualité. Nos collaborateurs sont disponibles pour partager le savoir-faire et l'expérience acquise dans l'une de plus grandes sociétés internationales dites « Big 4 », ayant pour clients de nombreuses sociétés étrangères établies en Roumanie dans différents domaines d'activités.

L'équipe comprend des experts comptables français et roumains spécialisés dans l'assistance à la fonction comptable de l'entreprise ainsi qu'un groupe de consultants dédiés à la gestion de la paie. Fournir de la valeur ajoutée est notre motto.

APEX Team peut offrir la gamme complète des services comptables, gestion de la paie et conseil en fonction des besoins identifiés :

- Tenue de la comptabilité et préparation des déclarations fiscales, situations comptables, rapports destinés au management ou à la société mère**
- Gestion de la paie et services connexes**
- Assistance comptable périodique**
- Certification de la déclaration annuelle d'impôt sur le bénéfice**
- Conseil comptable et fiscal « on line »**
- Assistance dans la mise en place et le démarrage de nouvelles activités**
- Assistance dans l'implémentation de ERP**
- Formation professionnelle en comptabilité et en gestion du personnel**



Les informations présentées ci-dessus sont des résumés d'informations publiées récemment et ne se veulent pas du conseil. APEX Team International SRL n'est pas responsable vis-à-vis des tiers pour toute situation qui résulterait de l'utilisation d'informations inclues dans cette publication.