

ÉDITION NATIONALE

# 11  
Décembre 2011

# COMPTAZINE

1<sup>ÈRE</sup> REVUE NATIONALE DE COMPTABILITE POUR LES ETUDIANTS



*Dossier*

*La Déontologie de  
l'Expert-comptable*

*Fiche révision*

*Les principales clauses  
spécifiques du contrat  
de travail*

## C'est avant tout votre CV qui fait la différence !

*Interview*

*Marc Gandus  
du C.V. à l'entretien*

### Numéro spécial

# RECRUTEMENT

*et toujours plus  
d'articles sur  
comptazine.fr*

[www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr)



# COMPTAZINE

1<sup>ère</sup> REVUE NATIONALE DE COMPTABILITE POUR LES ETUDIANTS

**des actus !**

**encore plus de bons plans !**

**encore plus de fiches de révision !**

**un site Internet enrichi  
des interviews !**

**encore plus de focus :  
social, emploi, fiscalité**

Crée en 2009, l'association Accountancy Simply a pour objet de **promouvoir** la profession comptable auprès des jeunes **et de moderniser l'image de la profession comptable**. Après avoir observé les actions menées auprès de la jeunesse par les institutions en place, l'équipe décida d'apporter sa pierre à l'édifice en créant un mensuel gratuit destiné aux étudiants, pour rendre la comptabilité plus ludique et attrayante.

Le premier numéro de Comptazine paraît en décembre 2010 dans une école. Comptazine est aujourd'hui diffusé dans 82 écoles sur l'ensemble du territoire national.

## COMMENT CELA EST-IL POSSIBLE ?

### La diffusion

Au fil du temps, de plus en plus d'écoles se sont abonnées au magazine via notre formulaire en ligne. Nous l'envoyons sous format PDF en début de mois aux directeurs pédagogiques, professeurs et documentalistes de nos écoles partenaires qui se chargent de l'imprimer et de la mettre à la disposition des étudiants.

### Le contenu

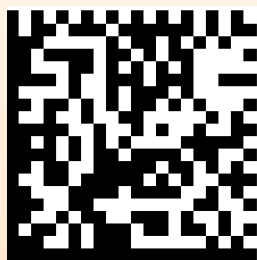
La revue est rédigée par des étudiants et relue par des professeurs et des professionnels. Si au départ le magazine avançait à « tâtons », il est aujourd'hui animé par un véritable comité de rédaction ayant la volonté de définir une ligne éditoriale pour chaque numéro.

Les rédacteurs sont issus de milieux divers et proviennent de nos écoles partenaires. Certains sont étudiants en comptabilité, d'autres en droit et traitent les points techniques. De jeunes journalistes nous accompagnent pour réaliser les interviews.

**Rejoignez-nous sur**  
***[www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr)***  
**et osez dévoiler votre talent**

# COMPTAZINE

1<sup>ÈRE</sup> REVUE NATIONALE DE COMPTABILITÉ POUR LES ÉTUDIANTS



**NOUVEAU !**

**FLASHCODE BY MOBILETAG**

**FLASHE-MOI ÇA !**



## SOMMAIRE

- DOSSIER** • Le code de déontologie de la profession.... 2      **FICHE RÉVISION** • Les principales clauses spécifiques du contrat de travail..... 4  
**INTERVIEW** • Marc Gandus..... 3

## ARTICLES EN LIGNE

- LE COIN DU CAC** • Publications été 2011      **INTERVIEW** • Rachel Chantal de Formaluxe  
**BONS PLANS** • Culture : allez-y c'est gratuit !      **INTERVIEW** • Cristina Cordula, conseillère en relooking

Chers lecteurs, je présume que bon nombre d'entre vous se demandent pourquoi nous abordons le thème du recrutement aussi tôt dans l'année scolaire. Tout simplement parce que nous vous aimons et que nous ne vous souhaitons qu'une seule chose : la réussite. Et nous préférons prévenir que guérir. Nous n'allons donc pas attendre que vous envoyiez la énième lettre de motivation truffée de fautes d'orthographe. Ni que vous envoyiez votre énième C.V. rédigé en police bleue turquoise. Ou encore que vous passiez votre énième entretien attifé comme l'as de pique. Ces exemples en feront sans doute rire beaucoup mais ils illustrent la triste réalité. Dans le contexte actuel, la concurrence sur le marché du travail est féroce. C'est la jungle mes amis ! Ces petites erreurs « de jeunesse » sont impardonnables pour vos employeurs potentiels et vous disqualifient d'entrée de jeu.

Comme nous ne détenons pas la science infuse, nous avons pris conseil auprès de professionnels reconnus : Rachel Chantal de Formaluxe, Marc Gandus du cabinet Akeance Consulting et Cristina Cordula, conseillère en relooking.

Quand vous ne savez pas, faites-vous aider et par les bonnes personnes. Qui ne sont assurément pas vos camarades de classe qui, aussi gentils et volontaires soient-ils, ont autant d'expérience que vous en ce domaine. Ne bâclez-rien et ciblez vos candidatures.

Bref mettez toutes les chances de votre côté. Bonne chance, la chasse est ouverte !

Par ailleurs, nous intégrons ce mois-ci les flashcodes. Vous savez, ce petit carré bizarre en haut à droite de la revue (et dans le bandeau ci-contre). C'est l'accès direct à notre site depuis vos smartphones et tablettes. Vous pourrez consulter tout le contenu de notre site internet [www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr) plus facilement.

Enfin, Comptazine fête son premier anniversaire. Soufflez les bougies ! C'est maintenant le premier magazine gratuit de comptabilité pour les étudiants en France. J'espère que vous en appréciez les contenus, les interviews et tout le reste. Merci à vous de nous lire, à nos rédacteurs, journalistes et relecteurs pour leurs efforts, à nos partenaires pour la diffusion, à nos annonceurs pour leurs contributions. La belle aventure prend forme et nous préparons plein de nouveautés pour les prochains numéros. En attendant, profitez bien des fêtes et à l'année prochaine.

Bonne lecture !

Sébastien Demay et Annelise Compper

**82 écoles partenaires en France, plus d'infos sur notre site.**

Avec le soutien de : **ANESCS** **CJEC**

Suivez en direct toute l'actualité de la profession :



Comment ça se passe dans les autres écoles ?



**ACCOUNTANCY SIMPLY**  
 Association loi 1901

**#11**

Décembre 2011



## Bons Plans étudiants !

### Profitez des **Offres spéciales** Etudiants

Jusqu'à 78% de réduction sur les revues  
 Tarif spécial sur Mémentis  
 Spécimens anciennes éditions



Partenaire incontournable de l'expertise comptable et de l'entreprise - [www.efl.fr](http://www.efl.fr)



## LE CODE DE DÉONTOLOGIE DE LA PROFESSION

Par Clémentine Laty  
 alternante en DCG 2<sup>e</sup> année

**On définit la déontologie d'une profession comme l'ensemble des règles essentiellement éthiques auxquelles doivent se soumettre ceux qui l'exercent.**

Le pendant du caractère libéral est : la compétence, la rigueur et la discipline. Les membres de ces professions ont préféré s'imposer à eux-mêmes et par eux-mêmes un ensemble de normes dites ordinales. Celles-ci sont regroupées dans des « codes déontologiques ». Ils évoluent en permanence, et les éléments qui les composent sont régulièrement amendés ou complétés en fonction de nouvelles exigences dictées par les consommateurs, ou encore en raison de la multiplicité et de la variété des conflits internes à ces professions.

*Science,  
 Conscience  
 et Indépendance*

L'Expert-comptable doit ainsi mener à bien sa mission en se conformant aux règles déontologiques dictées par la profession. C'est donc l'ordre des Experts-comptables qui édicte **les trois consignes impératives de la profession** : « **Science, Conscience et Indépendance** ».

Quand on traite de déontologie, la notion du secret est toujours présente. Ainsi les Experts-comptables ont-ils un **devoir de discrétion** quant aux informations qui sont portées à leur connaissance.

Ils se doivent également de **réunir des compétences professionnelles** sanctionnées par des épreuves adaptées mais aussi de **maintenir leurs aptitudes** tout au long de leur exercice professionnel tant sur le plan juridique, comptable, fiscal que social.

L'importance de ces règles se manifeste par la solennité d'une prestation de serment qui doit avoir lieu devant le conseil régional de l'Ordre et les impétrants doivent articuler distinctement ces mots : « *Je jure d'exercer ma profession avec conscience et probité, de respecter et faire respecter les lois dans mes travaux* ».

C'est pour garantir à leurs clients la qualité de leurs prestations que la déontologie de la profession impose aux Experts-Comptables de **donner à chaque question examinée, tout le soin et le temps qu'elle requière** et d'émettre, si besoin est, des réserves sur la valeur des hypothèses et des conclusions formulées.

Dans le cas où des travaux sont confiés à des collaborateurs, l'Expert-comptable doit s'assurer de leur compétence et de l'application des règles à respecter dans le cadre de la mission qui leur est déléguée.

Il n'y a pas de contrainte en matière d'**honoraires**. En effet ceux-ci sont **fixés librement** par l'Expert-comptable, ils sont fonction de l'importance des prestations qu'il accomplit.

En cas de conflit avec un client il peut être proposé aux parties que le différend soit tranché par arbitrage plutôt que de recourir aux voies judiciaires traditionnelles. C'est au président du conseil régional qu'échoit cette tâche.

En cas de non respect des règles déontologiques l'Expert-comptable s'expose à des sanctions disciplinaires dont l'ultime pourrait-être sa radiation et corrélativement une impossibilité d'exercer.

Avant 2007 il était strictement interdit pour les Experts-comptables d'avoir recours à la publicité pour promouvoir leurs prestations. La parution du code déontologique de 2007 a bouleversé ce principe. Les Experts-comptables (et commissaires aux comptes) peuvent désormais faire de la **publicité**, que ce soit dans les journaux, magazines, radio, affichages... **sous réserve de ne pas porter atteinte à l'honneur de la profession**. Cette évolution est conforme à la tendance européenne qui s'attache à promouvoir la concurrence.

Cependant cette modification déontologique de la profession fait débat au sein de l'Ordre des Experts-comptables. Une ouverture timorée donc, mais ayant déjà été adoptée par bien des membres de la profession. ■



## INTERVIEW de MARC GANDUS : du CV à l'entretien, les conseils d'un pro sur le processus de recrutement

Par Julie Aït-Messaoud

Marc Gandus, 29 ans est un ancien étudiant en comptabilité qui a fait le choix de diversifier son champ de compétences. Du BEP comptabilité à la maîtrise au sein de l'ESAM (*European School of Advanced Management*), il a fait toutes ses études en alternance, saisissant les nombreux intérêts que présente ce type de formation.

Il a ainsi pu cumuler les expériences professionnelles, notamment au sein de grands groupes comme Renault ou encore la SNCF.

Après avoir été responsable du recrutement dans une agence de BTP d'Adecco, il a opté pour un poste qui regroupe comptabilité, recrutement ou encore gestion, chez Akeance Consulting. C'est dans les locaux de ce cabinet de conseil que nous l'avons rencontré.

### Quel(s) conseil(s) pouvez-vous donner aux étudiants et aux jeunes diplômés ?

À ceux qui sortent d'école, je leur conseille de se tourner vers des cabinets, c'est là qu'on apprend le plus et le plus vite. On est par exemple amené à aborder différentes structures, activités, TVA...

Je pense également qu'il faut continuellement apprendre en faisant des formations, en passant des diplômes, en suivant l'actualité.

### De quelle façon un candidat peut-il mettre toutes les chances de son côté dès l'envoi de son C.V. et de sa lettre de motivation ?

Des C.V., j'en reçois beaucoup et c'est une catastrophe ! Il est primordial d'être très vigilant sur la mise en forme et les fautes d'orthographe et de grammaire. Si je passe 20 secondes sur un C.V., c'est qu'il est intéressant ; au-delà, il est très intéressant.

Quant à la lettre de motivation, elle n'est pour moi pas obligatoire. Ce qui est important, c'est de préciser son objectif ainsi que la durée dans le cadre d'un stage et, surtout, ne pas mentir. Si par exemple le candidat n'a pas été honnête sur son niveau de langue, on s'en rend forcément compte et c'est quasi éliminatoire.

### Comment envoyer le bon C.V. à la bonne personne ?

Il faut vraiment faire des recherches, se renseigner. Surtout ne pas postuler pour postuler, ça ne sert à rien ! C'est important de bien lire une offre avant d'envoyer sa candidature. J'en reçois souvent qui n'ont rien à voir avec ce que je recherche.

### Qu'est-ce qui est important pour faire bonne impression lors de l'entretien ?

On parle souvent de la théorie « 20 gestes, 20 secondes... ». Cela signifie tout bonnement que la première impression est capitale. Il ne faut pas rater le premier contact avec le recruteur. La présentation du candidat doit donc être propre et soignée. Les hommes doivent être rasés, avoir des ongles propres, ne pas avoir mis trop de gel... des petits détails qui ont leur importance ! Je déconseille également vivement les tatouages et piercings visibles qui ne sont pas bien perçus dans le monde du travail.

Il est également crucial de prendre le temps de parler, de ne pas aller trop vite et de ne pas stresser pour éviter de bafouiller. Les entretiens étant plus ou moins toujours menés de la même manière, je recommande de préparer la rencontre avec le recruteur, en dressant un plan par exemple, afin d'être plus à l'aise.

### Un candidat peut-il aborder la question du salaire dès l'entretien ?

Bien sûr ! Dès le premier entretien, il ne faut pas hésiter à parler de la vie en interne de la société et donc de tout ce qui concerne le salaire, les tickets restaurants, la mutuelle, les horaires, etc. On peut même négocier son salaire. De nos jours, la concurrence est telle qu'on peut se le permettre. Le candidat doit sortir de l'entretien rassuré.

### Quel est le comportement à adopter après l'entretien ?

En général, on se laisse une réflexion de 24-48h. Il ne faut pas faire attendre le candidat plus de 4-5 jours. S'il n'a pas eu de réponse sous une semaine, il ne doit pas hésiter à relancer le recruteur.

### Les réseaux sociaux ont-ils un rôle à jouer dans le processus de recrutement ?

Viadeo est entré dans les mœurs et les réseaux sociaux vont entrer dans les pratiques de recrutement d'ici 2 ans. À notre époque, il est donc important d'avoir un profil sur Viadeo, mais je pense qu'il faut éviter Facebook car ça n'est pas professionnel. En ce qui me concerne, je cherche beaucoup dans les écoles qui bénéficient de Cvthèques. Les étudiants doivent donc mettre à jour leur profil dans leur établissement. L'important est d'être visible, il ne faut pas hésiter à aller sur tous les nouveaux sites de recherche d'emploi, tout en restant constamment en contact avec celui de Pôle Emploi. ■



## TU VEUX ENRICHIR TON C.V. ?

Flashe ce code et deviens rédacteur pour le magazine **COMPTAZINE**

Articles et interviews rémunérés qui seront diffusés en ligne et sur la revue

Plus d'informations sur [www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr) - contact : [Comptazine@gmail.com](mailto:Comptazine@gmail.com)



## Les principales clauses spécifiques du contrat de travail



Par Christel Janod

*Signer un contrat de travail en CDD, c'est bien, en CDI, c'est mieux.*

*Bien des points sont importants dans ce contrat : la rémunération, les horaires, le lieu... mais il ne faut pas non plus négliger les clauses « annexes » qui peuvent parfois (hélas) faire la différence.*

*Les mentions obligatoires les plus fréquentes du contrat de travail :*

### **La clause de confidentialité**

*Elle est incluse dans quasiment tous les contrats de travail. Le salarié doit donc ne pas divulguer d'informations concernant le travail qu'il effectue à son poste de travail, notamment en ce qui concerne les informations clients.*

### **La clause d'exclusivité**

*Un employeur peut insérer cette clause pour que son salarié ne puisse travailler que pour lui, sans pouvoir cumuler un autre emploi pour l'un de ses concurrents.*

*Si le salarié est à temps plein, cette clause n'a pas à respecter de critères particuliers. En revanche, si le salarié est à temps partiel et que son employeur la lui impose, cela empêchera le salarié de pouvoir trouver un autre temps partiel afin d'obtenir un équivalent de temps plein avec deux contrats, avec les conséquences que cela va avoir sur la rémunération qu'il pourrait percevoir. Son employeur ne pourra donc imposer une telle clause à son salarié à temps partiel que si la rémunération qu'il lui verse pour ce temps partiel permet de lui assurer un certain niveau de vie. Il n'y a cependant pas d'obligation de contrepartie financière dans la clause d'exclusivité.*

*En cas de litige sur ce point, l'appréciation du niveau de vie et de la rémunération correspondante est laissée à l'appréciation du juge.*

### **La clause de non-concurrence**

*La clause de non-concurrence est un équivalent de la clause d'exclusivité, mais en cas de rupture du contrat de travail.*

*En effet, l'employeur peut imposer à son salarié le fait de ne pas travailler chez un ses concurrents ou de ne pas créer une entreprise concurrente. Pour être valable, cette clause doit être limitée dans le temps et l'espace, concerner un emploi précis, et être indemnisée dans la mesure où elle empêche le salarié de retrouver un emploi.*

- **Limitée dans le temps** : en général, un délai d'un an semble raisonnable alors qu'une période de dix ans serait excessive.
- **Limitée dans l'espace** : en général, cette clause concerne le département ou la région de l'entreprise dont le salarié vient de partir ainsi que ceux y étant limitrophe. Il n'est pas possible de prévoir une zone géographique comprenant l'ensemble du territoire français.
- **Être indemnisée** : l'indemnisation devra permettre au salarié ne pouvant retrouver un emploi du fait de la clause de non-concurrence d'avoir un niveau de vie raisonnable. L'indemnisation sera d'autant plus importante que les limitations imposées par la clause seront importantes (durée importante, grande étendue géographique)

### **La clause de mobilité**

*Cette clause permet à l'employeur d'obtenir par avance l'acceptation de son salarié pour une potentielle mutation de celui-ci.*

*Cette clause, pour être valable, doit être approuvée par le salarié et concerner une zone géographique précise. Lors de sa mise en œuvre, l'employeur doit laisser un délai de prévenance suffisant au salarié afin que celui-ci prenne ses dispositions.*

*Attention, la mise en œuvre de cette clause de doit pas permettre à l'employeur une autre modification du contrat de travail de son salarié autre que le lieu de travail de celui-ci. De plus, une fois la clause acceptée par le salarié, aucune modification unilatérale de celle-ci n'est possible.*

### **La clause de dédit-formation**

*Disponible sur [www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr)*



**Le Réseau  
des Experts Comptables  
Indépendants**

*Une autre vision du métier  
qui fait le choix de la jeunesse*