



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

n° 287 // Avril 2014

Actualité

**Du nouveau en
matière de formation
professionnelle**

Social

**La prévention de
la pénibilité au travail**

Juridique

**Gare au formalisme
des cessions
de parts sociales !**

Patrimoine

Le crédit lombard

Multimédia

**Comment les moteurs
de recherche classent
les sites Internet**

Rupture conventionnelle

Tout savoir sur ce mode de séparation
amiable entre un employeur et un salarié

COGESTEN • Internet : www.cogesten.fr • E-mail : courrier@cogesten.fr

- PARIS - Place de la République - 26, rue Béranger - 75003 PARIS - Tél. 01 42 71 21 13
- LE KREMLIN-BICÉTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 46 86 45 45
 - SENS - 8 bis, boulevard du Centenaire - 89100 SENS - Tél. 03 86 83 93 50
- AUXERRE - 1, avenue St Georges Rond Point Foch - 89000 Auxerre - Tél. 03 86 46 51 08
 - LILLE - 24, avenue du Peuple Belge - 59000 LILLE - Tél. 03 20 17 15 55
- VALENCIENNES - 11, rue Salle Le Comte - Résidence les Comtes du Hainaut - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60
- LE QUESNOY - 14, rue Achille Carlier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

Ça y est, les robots débarquent !

Au début du mois de mars, le ministre du Redressement productif, Arnaud Montebourg, lançait le premier fonds d'investissement européen exclusivement dédié à la robotique, *Robolution capital*. Doté de 80 millions d'euros, il ambitionne de financer des entreprises françaises et européennes de robotique, pour des tickets moyens compris entre 300 000 et 5 millions d'euros. L'objectif du ministre : faire de la France un des leaders de ce secteur. Dans le même temps, les Américains, très en avance en matière de robotique, font un constat troublant. Depuis la crise financière de 2008, la croissance est revenue mais elle n'a créé aucun emploi. Principal fautif : l'explosion des nouvelles technologies. Et l'arrivée des robots pourrait amplifier cette tendance. Symbole de cette crainte, la Google Car, qui roule en toute sécurité sans conducteur, et qui permettrait de se passer dans un avenir proche de chauffeurs. Sans parler des progrès en intelligence artificielle qui pourraient menacer nombre de métiers de cols blancs. En effet, pourquoi faire appel à un traducteur lorsque votre smartphone maîtrise toutes les langues de la planète ? Ainsi, selon les auteurs d'une récente étude menée à Oxford l'année dernière, 47 % des emplois aux États-Unis seraient menacés par l'automatisation dans les 20 ans. Espérons qu'ils se trompent !

Actualité

Réforme de la formation professionnelle 3

Social

Rupture d'un CDD 4
Temps partiel 5
Prévention de la pénibilité 5

Fiscal

Déclaration des locaux 6
Dépôt des déclarations fiscales 6

Juridique

Taux de l'intérêt légal 7
Cession de parts sociales 7

Patrimoine

Le crédit lombard 8

Multimédia

Le classement des sites Internet par les moteurs de recherche 9

Indicateurs 10

DOSSIER

Rupture conventionnelle 10

Pause-café 15

Questions/réponses 16

Mis sous presse le 18 mars 2014 - N°287
Dépôt légal mars 2014 - Imprimerie MAQPRINT
Photo couverture : Shutterstock

ÉCHÉANCIER D'AVRIL 2014

DÉLAI VARIABLE

➤ Déclaration et paiement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2014 ou du 1^{er} trimestre 2014 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2014 ou du 1^{er} trimestre 2014.

15 AVRIL

➤ Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2014.

➤ Entreprises de 10 à 49 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations : déclaration et paiement des charges sociales de mars 2014.

➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : versement

de la taxe sur les salaires payés en mars 2014 lorsque les sommes dues au titre de 2013 excédaient 10 000 €, ou payés au 1^{er} trimestre 2014 lorsque ces sommes étaient comprises entre 4 000 € et 10 000 €.

24 AVRIL

➤ Redevables et assujettis partiels à la TVA : régularisation des déductions opérées en 2013 et début 2014.

30 AVRIL

➤ Entreprises appliquant la participation dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2013 : versement des sommes attribuées au titre de la participation 2013 aux salariés qui optent pour le versement immédiat.

➤ Paiement de la régularisation de la taxe d'apprentissage.



Formation professionnelle : du nouveau à l'horizon !

Les pouvoirs publics réorganisent la formation professionnelle continue.

Transposition de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars dernier change la donne en matière de formation professionnelle.

Le compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (Dif) cédera sa place à un nouveau dispositif : le compte personnel de formation (CPF). Outre une augmentation du crédit d'heures de formation de 120 à 150 heures, le CPF sera conservé tout au long de la carrière des salariés, y compris en cas de changement d'employeur ou de période de chômage. En pratique, un premier crédit de 120 heures sera acquis à raison de 24 heures par année de travail à temps complet, soit au bout de 5 ans. Les salariés bénéficieront ensuite d'un crédit annuel supplémentaire de 12 heures pour atteindre les 150 heures prévues par la loi.

Un nouveau mode de financement

Les diverses obligations des entreprises au titre du financement de la formation

QUE DEVIENT LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ?

En attendant l'entrée en vigueur du CPF, le crédit d'heures « Dif » reste évidemment utilisable dans les conditions prévues par la réglementation actuelle. À compter du 1^{er} janvier 2015, il sera automatiquement transformé en crédit d'heures « CPF ». Les modalités exactes de ce transfert doivent cependant être précisées par un décret à paraître.



professionnelle seront rassemblées en une contribution unique versée à un seul organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et égale à :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Ce changement du mode de financement de la formation professionnelle s'appliquera à compter des contributions dues au titre de l'année 2015.

Un entretien professionnel

Tous les 2 ans, chaque salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise qui l'emploie, devra bénéficier d'un entretien professionnel, dont l'objectif sera de faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes notamment d'emploi et de qualifications. Cet entretien fera l'objet d'un écrit, dont un exemplaire sera remis au salarié.

Les modalités de mise en place de ce dispositif doivent être précisées par décret.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6

Inspection du travail

La réforme de l'inspection du travail prévue initialement dans cette loi a finalement été retirée et devrait faire l'objet d'un nouveau texte de loi.

Conjoints collaborateurs des non-salariés

En application de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, les conjoints collaborateurs qui cesseront d'être obligatoirement affiliés au régime de retraite des non-salariés en raison, par exemple, d'un divorce ou bien du décès ou du

départ à la retraite du chef d'entreprise pourront adhérer volontairement au régime d'assurance vieillesse des non-salariés.

Ce régime d'assurance volontaire est ouvert aux conjoints collaborateurs des artisans, commerçants, industriels, agriculteurs et professionnels libéraux (y compris les avocats).

À noter que l'entrée en vigueur effective de ce dispositif est soumise à la publication d'un décret



fixant ses modalités d'application, en particulier les délais dans lesquels les ex-conjoints collaborateurs devront demander leur affiliation volontaire.

Art. 32, loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, JO du 21

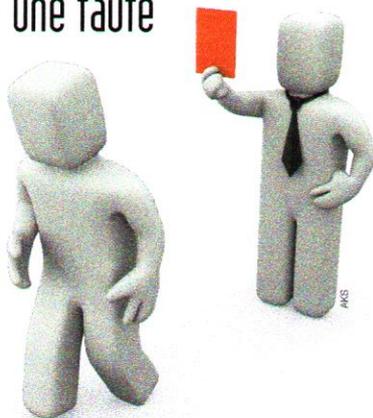
Temps partiel : 24 heures minimum ?

Les contrats à temps partiel conclus depuis le 1^{er} janvier 2014 doivent fixer une durée minimale de travail de 24 heures par semaine, sauf accord de branche étendu prévoyant une durée moindre. Cependant, afin de laisser aux partenaires sociaux plus de temps pour négocier de tels accords, une loi récente a suspendu cette obligation d'une durée minimale de 24 heures pour les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014. Ces contrats peuvent donc prévoir une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Les contrats conclus entre le 1^{er} et le 21 janvier 2014 et à partir du 1^{er} juillet prochain doivent bien prévoir, quant à eux, une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf accord de branche étendu ou application d'une autre dérogation.

Art. 20 III, loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6

Rupture d'un CDD : une faute grave s'impose !

Lorsqu'un employeur souhaite mettre un terme, de manière anticipée, à un contrat à durée déterminée (CDD), il doit, en principe, justifier cette rupture par un cas de force majeure ou par l'existence d'une faute grave commise par le salarié. Ce type de faute est caractérisé par un manquement du salarié à ses obligations professionnelles d'une importance telle qu'il impose son



départ immédiat ou quasi immédiat de l'entreprise.

Mais attention, car le fait pour un salarié en CDD de refuser un changement de ses conditions de travail, alors même que ce changement peut être légitimement exigé par son employeur, ne constitue pas en soi, pour les juges, une faute grave.

Cassation sociale, 20 novembre 2013, n° 12-30100 et n° 12-16370

En pratique

L'employeur confronté à un refus d'un salarié en CDD de changer ses conditions de travail ne peut donc rompre son contrat pour ce seul motif. Il n'a, en effet, d'autre choix que de se rabattre sur une sanction moindre (une rétrogradation, par exemple).

EN BREF :: UNE ÉTUDE DU TRÉSOR RÉVÈLE QUE LES PME NE PAIENT AUJOURD'HUI QUE 6 POINTS D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS DE FRANCE, 55 % SEULEMENT DES SENIORS OCCUPAIENT ENCORE UN EMPLOI LORSQU'ILS ONT PRIS LEUR RETRAITE - LA COLLECTE NETTE DE QU'EN 2012 (49 MDE) - 61 DÉPARTEMENTS ONT DÉCIDÉ DE RELEVER DE 3,8 % À 4,5 % LE TAUX DU DROIT DÉPARTEMENTAL PERÇU LORS DI

Prévention de la pénibilité

Présentation des mesures adoptées pour mieux prévenir la pénibilité.

La loi sur les retraites a introduit plusieurs dispositions concernant les salariés soumis à des facteurs de risques professionnels.

Fiche de prévention des expositions

Les employeurs doivent consigner, dans une fiche établie pour chaque salarié exposé à un facteur au moins de risques professionnels, les conditions de pénibilité auxquelles il est exposé et la période d'exposition. À partir du 1^{er} janvier 2015, seule l'exposition du salarié à ces facteurs de risques, au-delà de certains seuils fixés par décret, devra être prise en compte pour établir la fiche de prévention des expositions. L'employeur ne devant rédiger cette fiche que si ces seuils réglementaires d'exposition sont dépassés après application des mesures de protection collective et individuelle (lunettes, bouchons d'oreilles...).

Compte de prévention de la pénibilité

Fonctionnement

Au 1^{er} janvier 2015, chaque travailleur exposé à un facteur au moins de risques bénéficiera d'un compte de prévention de la pénibilité sur lequel il cumulera des points échangeables contre le financement :

- d'heures de formation permettant une réorientation professionnelle ;
- d'un complément de sa rémunération lors d'un passage à un travail à temps partiel ;
- à partir de 55 ans, d'une majoration des trimestres d'assurance vieillesse permettant un départ anticipé à la retraite.



Les modalités d'acquisition et d'utilisation de ces points seront déterminées par décret.

Financement

Ce compte sera financé par une double cotisation patronale. Une cotisation de base, à un taux fixé par décret dans la limite de 0,2 % des rémunérations, pour les salariés entrant dans le champ d'application du compte. Et une cotisation supplémentaire due par les employeurs exposant effectivement au moins un salarié à la pénibilité (taux entre 0,3 % et 0,8 % des rémunérations des salariés exposés à un seul facteur de risques et entre 0,6 % et 1,6 % pour ceux exposés à plusieurs facteurs).

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, JO du 21

Quels facteurs de risques ?

Les facteurs de risques permettant l'accumulation de points au titre du compte de prévention de la pénibilité seront ceux qui doivent être inscrits dans la fiche de prévention des expositions.

NÉGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE EN 2015

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ou qui appartient à un groupe de cette taille, et dont 50 % des salariés sont soumis à des facteurs de risques doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Au 1^{er} janvier 2015, la négociation sera une étape obligée, l'employeur ne pouvant mettre en place un plan d'action que si une négociation a été engagée et son échec constaté dans un procès-verbal de désaccord.

Locaux professionnels : que faut-il déclarer ?



Les propriétaires de locaux professionnels doivent déclarer à l'administration fiscale les constructions nouvelles et les changements de consistance, d'affectation ou d'utilisation de ces locaux dans les 90 jours de leur réalisation définitive. À ce titre, pour les constructions et les changements postérieurs au 1^{er} janvier 2013, un nouvel imprimé (Cerfa n° 14248*03), à jour de la révision des règles d'évaluation des locaux professionnels,

doit être utilisé. Cet imprimé est disponible sur le site Internet www.impots.gouv.fr.

Arrêté du 29 janvier 2014, JO du 7 février

➤ Sanctions

: Le défaut ou le retard de déclaration est sanctionné par une amende de 150 €. Chaque omission ou inexactitude constatée dans la déclaration est par ailleurs punie d'une amende de 15 €, sans que le total puisse être inférieur à 60 € ni supérieur à 150 €.

Les frais de repas déductibles

Les titulaires de BIC ou de BNC qui prennent leur repas sur leur lieu d'exercice professionnel, en raison de la distance qui sépare celui-ci de leur domicile, peuvent déduire de leur résultat les frais supplémentaires de repas, c'est-à-dire les frais excédant 4,60 € par repas pour 2014. Mais attention, le montant déduit ne peut pas dépasser, en principe, une somme journalière fixée pour 2014 à 13,30 €. Et ces frais doivent être justifiés, l'éloignement entre le lieu d'exercice professionnel et le domicile devant être considéré comme normal par l'administration fiscale et ne pas résulter de la seule volonté du contribuable.

BOI-BIC-CHG-10-10-10 et BOI-BNC-BASE-40-60-60 du 21 février 2014

Dépôt des déclarations fiscales au 5 mai 2014

La date unique de dépôt des déclarations fiscales annuelles des entreprises est fixée, cette année, au 5 mai 2014 (10 jours supplémentaires étant accordés cette année en cas de télédéclaration). Le tableau ci-dessous récapitule les déclarations concernées par cette date unique.

À noter qu'à compter de cette année, la déclaration n° 2080 spécifique à la participation-construction est supprimée. La cotisation de 2 % due en cas de défaut ou d'insuffisance d'investissement devra être versée avec le bordereau n° 2485, à déposer pour le 30 avril.

Déclarations à déposer au plus tard le 5 mai 2014

Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC ou BA)	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de résultats (régimes réels d'imposition)
Entreprises à l'impôt sur les sociétés	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de résultats n° 2065 <ul style="list-style-type: none"> - Exercice clos le 31 décembre 2013 - Absence de clôture d'exercice en 2013
Taxes assises sur les salaires	<ul style="list-style-type: none"> • Participation-formation continue n° 2483
Contribution économique territoriale	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de la cotisation foncière des entreprises (CFE) n° 1447-M • Déclaration de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) n° 1330-CVAE • Déclaration de liquidation et de régularisation de la CVAE 2013 n° 1329-DEF
Taxe sur la valeur ajoutée	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de régularisation n° 3517 (régime simplifié de TVA)
Sociétés civiles immobilières	<ul style="list-style-type: none"> • Déclaration de résultats n°s 2071 ou 2072

EN BREF : 78 % DES FRANÇAIS DÉCLARENT FAIRE CONFIANCE AUX PME (47 % AUX GRANDES ENTREPRISES ET 27 % À L'ÉTAT) POUR PERMETTAIT AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS DE BÉNÉFICIER D'EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES POUR TOUTE EMBALUCHÉ ESTIME À 7000 LE NOMBRE D'EMPLOIS QUI POURRAIENT ÊTRE DÉTRUITS DANS CE SECTEUR EN 2014 (25000 EN 2013) - 54 % DES SALARIÉS

Notifiez bien vos cessions de parts de SARL !

Dans une société à responsabilité limitée (SARL), lorsqu'un associé envisage de céder tout ou partie de ses parts à une personne étrangère à la société, il doit en informer la société et les autres associés par le biais d'un acte d'huissier de justice ou d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les associés autorisent ensuite (ou s'opposent à) la cession, par une décision prise à la majorité représentant la moitié des parts sociales, ou une majorité plus forte si les statuts le prévoient. Cette

autorisation n'étant toutefois pas requise, en principe, lorsqu'un associé cède ses parts à un autre associé, à son conjoint, à un ascendant ou à un descendant. Et attention, une cession intervenue sans que les autres associés en aient été préalablement informés ne serait pas valable et pourrait donc être annulée. Et ce, même si ces derniers ont tacitement ou implicitement autorisé l'opération. Ainsi, dans une affaire concernant une SARL à deux associés, le fait que, postérieurement à la cession des parts sociales, l'associé « res-



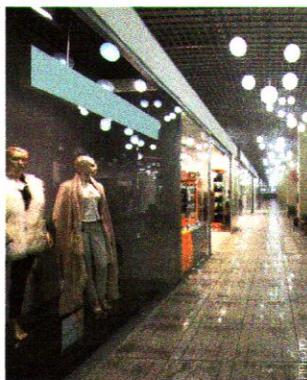
tant » ait participé à des assemblées générales avec l'acquéreur de ces parts et ait signé avec lui les nouveaux statuts de cette société lorsqu'elle a été transformée en société civile a été indifférent aux yeux des juges.

Cassation commerciale, 21 janvier 2014, n° 12-29221

Installation d'un concurrent dans un centre commercial

Dans une affaire récente, l'exploitant d'un commerce situé dans une galerie marchande a obtenu en justice l'annulation de son bail suite à l'installation d'un concurrent dans le local mitoyen du sien. En effet, il est parvenu à démontrer qu'il avait conclu le bail en pensant qu'aucun concurrent ne s'installerait après lui dans le centre commercial. La perspective de cette situation avantageuse ayant d'ailleurs été prise en compte dans la détermination du montant du loyer. Le commerçant a ainsi pu prouver que l'absence de concurrence future était un élément essentiel, sans lequel il n'aurait jamais conclu le bail.

Cassation civile 3^e, 2 octobre 2013, n° 12-13302



➤ Sévère pour le bailleur !

Cette solution a été retenue alors que le bail ne comportait aucune mention liée à l'absence de concurrent dans le centre. Et que le bailleur du local n'était pas le propriétaire de la galerie marchande et qu'il ne pouvait donc consentir aucune exclusivité.

Taux de l'intérêt légal 2014

Le taux de l'intérêt légal reste quasi nul en 2014, puisqu'il est fixé, comme en 2013, à 0,04 %. Ce taux sert notamment à calculer, en l'absence de stipulations conventionnelles, les intérêts de retard dus par un débiteur défaillant après mise en demeure et à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement. On rappelle que le taux des pénalités de retard prévu par les entreprises dans leurs conditions générales de vente ne peut être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit... 0,12 % en 2014. Comme l'an passé, les entreprises auront évidemment pris soin de fixer un taux plus élevé.

Décret n° 2014-98 du 4 février 2014, JO du 6

Financer ses projets grâce au crédit lombard

Une solution de financement alternative intéressante.

Encore assez méconnu, le crédit lombard permet aussi d'investir dans des conditions avantageuses. Explications.

Le mode d'emploi

Le crédit lombard est un prêt octroyé par une banque contre la mise en gage, par le client, d'une partie ou de la totalité de son épargne. La banque ayant vocation à devenir propriétaire des actifs gagés en cas de défaillance de l'emprunteur.

Le gage porte sur des produits d'épargne tels que des contrats d'assurance-vie ou de capitalisation, des actions, des obligations, des Sicav... Le montant du prêt dépendant de la valeur de ces actifs, de leur niveau de risque et de leur liquidité.

Cette forme de financement brille par sa facilité de mise en place et par les avantages qu'elle procure. En effet, les banques sont parfois réticentes à financer certains projets (personnes âgées, investissements atypiques...). Avec le crédit lombard, seule la qualité de



la garantie compte, peu importe le profil de l'emprunteur.

Par ailleurs, ce prêt est souscrit à des taux avantageux (moins de 3 % en taux fixe), sans frais de garantie, sans frais d'acte et sans assurance obligatoire ! Il permet aussi à l'investisseur de financer ses projets sans céder une partie de son patrimoine ou sans investir une part de son épargne. Ce dernier gardant la propriété de ses placements et pouvant donc les gérer comme bon lui semble.

Les formules proposées

Le crédit lombard peut prendre deux formes : soit un crédit en compte courant, soit une avance à terme fixe. Le crédit en compte courant est une réserve de liquidités mise à la disposition du client. Les intérêts du prêt sont calculés sur le montant finalement utilisé. Souscrit pour un minimum de 20 000 €, son taux d'intérêt est variable et indexé sur les indices

boursiers. L'avance à terme fixe permet, quant à elle, le versement total des liquidités accordées. Les intérêts sont, dans ce cas, calculés sur la somme débloquée, quel que soit le montant investi. Elle est souscrite pour une durée fixe et son minimum est de 80 000 €. Le taux d'intérêt peut, au choix, être fixe ou variable.



LA VALEUR DU GAGE

Attention, lorsque la valeur du gage diminue (par exemple, baisse de la valeur d'un portefeuille d'actions), la banque peut exiger, de la part de l'emprunteur, une garantie supplémentaire ou même le remboursement du prêt. Faute pour ce dernier de fournir une autre garantie, la banque peut s'approprier l'ensemble du gage.

La détention des garanties

L'établissement bancaire n'accorde de financement qu'à la condition que les produits d'épargne et autres actifs mis en gage soient détenus au sein de sa structure.

Moteurs de recherche : comment classent-ils les sites ?

Le contenu des pages et leur notoriété sont des critères retenus par les moteurs de recherche.

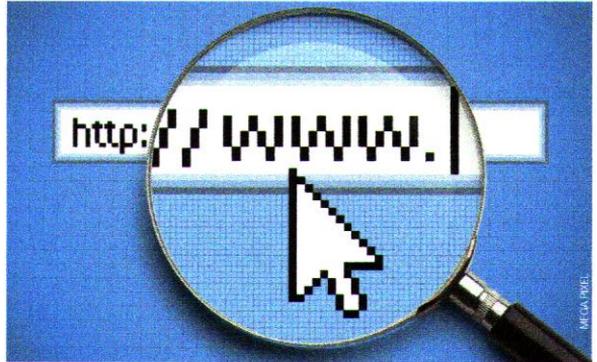
Il existe près de 700 millions de sites sur Internet. Un volume considérable qui pose la question de leur visibilité et donc de leur prise en compte par les moteurs de recherche. Une bonne occasion de s'interroger sur les principaux critères retenus par ces derniers pour définir la position d'un site dans leurs pages de résultats.

L'importance des mots-clés

La notion de mots-clés est fondamentale dans la mesure où ces derniers composent toutes les requêtes. Pour avoir une chance d'être bien placée dans la liste des résultats d'un moteur, une page Web doit donc contenir le ou les mots-clés utilisés par l'internaute. Idéalement, ces mots-clés doivent apparaître dans le titre de la page, dans les zones de description et dans les contenus (titres, sous-titres, légendes placées sous les images...).

AMÉLIORER LA VISIBILITÉ D'UN SITE

Le référencement naturel ou SEO (search engine optimization) regroupe l'ensemble des techniques déployées par les spécialistes du référencement pour améliorer la visibilité d'un site sur les moteurs de recherche. Même si une stratégie de SEO peut être initiée sur un site existant, il est conseillé de lancer cette démarche avant sa création de manière à en optimiser la conception. Le travail de SEO doit être confié à des spécialistes pour produire des résultats significatifs.



La popularité des pages

Les algorithmes des moteurs de recherche ont été conçus pour valoriser les contenus plébiscités par les internautes. Cette notoriété, considérée comme un gage de qualité et de pertinence, est, le plus souvent, estimée en tenant compte du nombre de liens qui pointent vers ces contenus. Un critère qui est d'autant plus significatif que le ou les sites à partir desquels les liens ont été mis en place seront eux-mêmes fortement plébiscités.

D'autres critères

Outre ces critères, de nombreux spécialistes du référencement considèrent que les moteurs s'appuient aussi sur l'ancienneté du nom de domaine, la fraîcheur des contenus et le rythme de leur renouvellement, la présence de liens entre les pages composant un même site ainsi que sur le taux de rebond. Ce dernier indice comptabilise le nombre des internautes qui ouvrent une page d'un site et qui le quittent sans en consulter d'autres. Pour certains moteurs de recherche, l'importance de ce taux signifie que l'internaute ne juge pas pertinente l'association des mots-clés recherchés et du contenu de la page sélectionnée.



Gare aux fautes !

Bing, le second moteur le plus utilisé dans le monde après Google, vient d'annoncer vouloir intégrer, dans ses critères de classement, le respect de l'orthographe, de la grammaire et de la syntaxe.

Tableau de bord

Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2014

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge du salarié et de l'employeur (2)	
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	—
CSG déductible	(3)	5,10 %	—
Sécurité sociale			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (7)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,80 %	8,45 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,25 %	1,75 %
- Allocations familiales	totalité	—	5,25 %
- Accidents du travail	totalité	—	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	—	0,30 % (7)
Cotisation logement (FNAL)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	—	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	—	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (10)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	—	0,30 %
APEC	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,05 %	4,58 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,05 %	12,08 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,05 %	4,58 %
- Cadres (AGIRC) minimum (5)	tranche B	7,75 %	12,68 %
- Cadres supérieurs (AGIRC) (5)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	—	1,50 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)	totalité de la contribution	—	8,00 %
Versement de transport : (entreprises de plus de 9 salariés)	totalité (6)	—	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 6 plafonds SS. (2) Attention, les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. (5) À ces taux s'ajoute une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %). (6) Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,43 %. (9) Le forfait social s'applique également à d'autres gains et rémunérations (intérêts, participation...) au taux de 20 %. (10) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1^{er} juillet 2013.

Smic et minimum garanti (1)

Mars 2014	
Smic horaire	9,53 €
Minimum garanti	3,51 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014.

Smic mensuel (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 445,42 €
36 h (2)	156 h	1 496,99 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 548,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 600,25 €
39 h (2)	169 h	1 651,82 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 703,39 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 755,07 €
42 h (2)	182 h	1 806,65 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 858,22 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 920,28 €

* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comportant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 4^e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

Plafond de la Sécurité sociale 2014

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 387
Brut/mois	3 129
Brut/quinzaine	1 565
Brut/semaine	722
Brut/jour	172
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2014 : 37 548 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

Avantage nourriture 2014

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,60
2 repas (1 journée)	9,20

Frais professionnels 2014

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,10
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,90
Repas ou restauration hors entreprise	8,70

Réduction de charges sociales patronales Fillon

Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus

$$(0,26/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés

$$(0,281/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

* Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.

Mis à jour le 18 mars 2014

Indice du coût de la construction

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646	1 637	1 612	

Exemple de révision d'un loyer commercial : bail prenant effet le 15 février 2011. Dernier indice connu à cette date : 3^e trimestre 2010, soit 1 520. Loyer annuel initial : 10 000 €. Loyer annuel révisé au 15 février 2014 : 10 000 x (1 612 : 1 520) = 10 605,26 €

Indices et taux d'intérêt

Année 2013/2014	Nov.	Déc.	Janv.	Févr.
Indice BT01	880,5			
Taux de base bancaire ⁽¹⁾	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % ⁽²⁾
Taux Euribor à 1 mois	0,132 %	0,216 %	0,224 %	0,225 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,1057 %	0,1694 %	0,2051 %	0,1601 %
Indice prix tous ménages	127,21	127,64	126,93	127,63
Hausse mensuelle	0,0 %	0,3 %	- 0,6 %	0,6 %
Hausse 12 derniers mois ⁽³⁾	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,9 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. (3) Hausse moyenne sur 12 mois : 2010 : 1,5 % - 2011 : 2,1 % - 2012 : 1,95 %. Taux d'intérêt légal : 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 % - 2014 : 0,04 %.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible ⁽¹⁾
28 février 2014	2,79 %
31 janvier 2014	2,79 %
31 décembre 2013	2,79 %
30 novembre 2013	2,80 %
31 octobre 2013	2,82 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2012

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	0,333 €	750 € + (d x 0,083)	0,208 €
3,4 et 5 CV	0,395 €	975 € + (d x 0,083)	0,232 €
5 CV et plus	0,457 €	1 200 € + (d x 0,083)	0,289 €

Attention

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2013 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

Barème kilométrique automobiles pour 2012

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	0,266 €	406 € + (d x 0,063)	0,144 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2013	1 ^{er} trimestre	9,15 %	1,79 %
	2 ^e trimestre	7,91 %	- 1,74 %
	3 ^e trimestre	6,05 %	- 2,18 %

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2011	103,64 + 2,25 %*	104,44 + 2,56 %*	105,31 + 2,88 %*	106,28 + 3,26 %*
	107,01 + 3,25 %*	107,65 + 3,07 %*	108,17 + 2,72 %*	108,34 + 1,94 %*
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	

* Variation annuelle

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2011	101,96 + 1,96 %*	102,74 + 2,32 %*	103,64 + 2,78 %*	104,60 + 3,25 %*
	105,31 + 3,29 %*	106,00 + 3,17 %*	106,46 + 2,72 %*	106,73 + 2,04 %*
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	

* Variation annuelle

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2011	119,69 + 1,60 %*	120,31 + 1,73 %*	120,95 + 1,90 %*	121,68 + 2,11 %*
	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*

* Variation annuelle

Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux ⁽¹⁾	Plafond
Livrets A et bleu	1,25 %	22 950 € ⁽²⁾
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,75 %	7 700 €
Livret de développement durable (anciennement Codev)	1,25 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1^{er} août 2013. (2) Pour les personnes physiques.

Barème kilométrique automobiles pour 2012

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	0,405 €	818 € + (d x 0,242)	0,283 €
4 CV	0,487 €	1 063 € + (d x 0,274)	0,327 €
5 CV	0,536 €	1 180 € + (d x 0,3)	0,359 €
6 CV	0,561 €	1 223 € + (d x 0,316)	0,377 €
7 CV et plus	0,587 €	1 278 € + (d x 0,332)	0,396 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

Tout savoir sur la rupture conventionnelle

Avant de se quitter d'un commun accord, employeurs et salariés doivent penser à se poser les bonnes questions !

La procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail, qui existe depuis plus de 5 ans, est désormais largement entrée dans les mœurs.

La raison de ce succès ? Pour les employeurs, pouvoir « sécuriser » la rupture en la faisant homologuer par l'administration. Pour les salariés, pouvoir bénéficier du versement d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou, le cas échéant, conventionnelle de licenciement tout en ayant droit aux allocations de chômage.

1. À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

Cette procédure de rupture amiable s'applique à tous les contrats de travail à durée indéterminée (pas aux CDD), quelle que soit la taille de l'entreprise. La loi interdit toutefois d'y recourir pour les départs négociés dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou

d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La rupture conventionnelle n'est pas non plus adaptée pour rompre le contrat de travail d'un salarié bénéficiant d'une protection légale contre le licenciement (salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, salariée enceinte ou en congé de maternité, par exemple).

2. Qui doit la proposer ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture amiable. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue... Il faut en effet toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture amiable peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

3. Faut-il discuter longtemps ?

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. Mais si l'administration du travail affirme se contenter d'un seul



Documents pratiques

Le ministère du Travail met en ligne, sur son site travail-emploi.gouv.fr (rubrique « Informations pratiques/Formulaires »), deux formulaires administratifs de rupture conventionnelle : l'un concerne les salariés ordinaires, l'autre les salariés protégés. Il propose, par ailleurs, une saisie assistée via le site www.telerc.travail.gouv.fr (procédure uniquement valable pour les salariés ordinaires).



ET LES SALARIÉS PROTÉGÉS?

Tout salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, etc.) peut également conclure un accord de rupture négociée. Lui et son employeur doivent cependant remplir un formulaire distinct de celui applicable aux autres salariés. Ce formulaire vise à obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail et non plus une simple homologation.

d'un salarié de l'entreprise (un cadre dirigeant, par exemple) ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

entretien préparatoire, il semble préférable d'en prévoir plusieurs afin de prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités et les conséquences de la rupture. Il serait en effet dommage, une fois le salarié parti, de se rendre compte que le sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature (véhicule de fonction, téléphone ou ordinateur portable mis à sa disposition, par exemple) a été tout bonnement oublié...

4. Lors des discussions, peut-on être assisté ?

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une

négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés. Si le salarié décide de se faire aider, il doit prévenir son employeur qui peut alors, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié. La personne désignée par le salarié doit, en principe, appartenir à l'entreprise (délégué syndical, représentant du personnel ou tout autre salarié). Lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel, cette personne peut être choisie sur une liste de conseillers, disponible en mairie ou à l'inspection du travail. Côté employeur, il peut s'agir

5. Faut-il un accord écrit ?

Le Code du travail impose la signature d'une convention écrite qui doit notamment prévoir le montant de l'indemnité versée au salarié et la date effective de la rupture. Par ailleurs, un exemplaire de la convention (ou du formulaire mis à disposition par l'administration) doit être remis au salarié. Il n'est, en revanche, pas nécessaire d'expliquer les raisons qui motivent la rupture, ni même d'indiquer quelle personne l'a initiée.

6. Peut-on changer d'avis après la signature ?

À compter de la signature de la convention de rupture, le ...

La convention de rupture amiable doit être homologuée par l'administration

●●● Code du travail prévoit que l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (c'est-à-dire en comptant tous les jours de la semaine) pour se rétracter par écrit. Selon le ministère du Travail, ce délai démarre le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine le 15^e jour à minuit. Toutefois, si le dernier jour correspond à un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

7. À quoi sert l'homologation ?

Cette formalité permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture négociée a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre. Et attention, cette procédure d'homologation revêt une importance primordiale, car elle est une condition de validité de la convention de rupture amiable, ainsi que de l'indemnisation du salarié au titre de l'assurance chômage.

8. Comment se déroule l'homologation ?

À l'issue du délai de rétractation, l'employeur et le salarié demandent l'homologation de l'accord de rupture auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de

l'emploi. Cette demande prend la forme d'un formulaire administratif à remplir aussi bien par l'employeur que par le salarié. L'administration du travail dispose alors de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire en ne comptant pas les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

9. Quand la rupture prend-elle effet ?

C'est à l'employeur et au salarié de choisir quand le contrat de travail prendra fin. Il n'y a donc pas de préavis à observer, contrairement à ce qui se passe en cas de licenciement ou de démission. La rupture conventionnelle ne peut toutefois intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

10. La rupture peut-elle ensuite être contestée ?

La validité de la rupture conventionnelle, ainsi que son homologation, peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes, dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation (éventuellement tacite) de la convention de rupture. Passé ce délai, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !



À ne pas oublier !

⚡
Au moment du départ du salarié, il faut veiller à lui remettre un certificat de travail et une attestation Pôle emploi, et établir son solde de tout compte.

STATISTIQUES

Sur un total d'environ 320 000 ruptures conventionnelles homologuées en 2012, un peu plus de 40 % ont eu lieu dans des entreprises de moins de 10 salariés, contre 25 % seulement dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Quiz :: Usufruit et nue-propiété

1 La propriété d'un bien peut être partagée entre un usufruitier et un nu-proprétaire (on parle de « démembrement de propriété »).

Vrai Faux

2 Souvent, un démembrement de propriété est une situation subie qui résulte d'une succession.

Vrai Faux

3 Un démembrement de propriété peut durer éternellement.

Vrai Faux

4 L'usufruitier d'un logement doit obtenir l'accord du nu-proprétaire pour le donner en location.

Vrai Faux

5 C'est le nu-proprétaire qui doit prendre en charge les frais d'entretien du logement.

Vrai Faux

6 Des parts sociales peuvent faire l'objet d'un démembrement de propriété.

Vrai Faux

RÉSULTATS
 1 - Vrai. L'usufruitier ayant le droit d'utiliser le bien et d'en percevoir les revenus et le nu-proprétaire celui d'en disposer (le vendre ou le donner, par exemple).
 2 - Vrai. Le conjoint du défunt recueille l'usufruit d'un bien et les enfants la nue-propiété.
 3 - Faux. L'usufruit est toujours une situation temporaire à l'issue de laquelle le nu-proprétaire a vocation à (re)devenir pleinement propriétaire du bien.
 4 - Faux. Sauf exceptions.
 5 - Faux. C'est l'usufruitier, sauf si les intérêts en ont convenu autrement.
 6 - Vrai. Ainsi que des actions de sociétés.

Le sudoku de l'expert

5			3	9				4	8
		2		7	4	1			
	8		2	4					
	2		9	8	1			5	
				3	6			9	
		7	1	5			3		
3	6			2	7				5

Solution

4	7	2	3	6	8	9	5	1
5	1	6	4	8	3	7	2	9
8	3	9	5	6	3	8	7	4
2	2	9	3	6	8	7	4	5
7	4	5	1	7	3	6	8	2
6	2	3	9	8	1	4	5	7
1	3	7	8	6	2	2	4	5
8	3	2	5	7	4	1	6	9
9	5	1	6	3	5	3	6	2
3	8	6	2	7	4	1	9	5
7	9	4	6	1	5	8	2	3

La règle :

chaque chiffre de 1 à 9 doit être présent une et une seule fois sur les lignes, les colonnes et les régions (les régions sont les 9 carrés de 3 x 3 cases).

Citation du mois

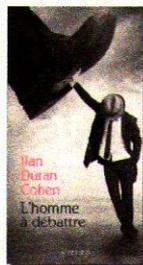
« Un contribuable est quelqu'un qui travaille au profit du gouvernement sans être astreint à passer les concours de fonctionnaires. »

Ronald Reagan

Entreprise et culture

Livre L'Homme à débattre

En épousant la fille du tout-puissant patron de l'usine de carrelage locale, convoitée depuis la maternelle, Clément a réussi sa vie au-delà de ses espérances. Mais un tragique accident de voiture, qui laisse sa jeune épouse dans un état critique, menace cet équilibre douillet et met au jour la sombre mécanique des interdépendances. L'avenir se trouble et la géographie familiale vacille...
 D'I. Duran Cohen, Ed. Actes Sud (mars 2014)



Cinéma The Grand Budapest Hotel

On plonge dans le récit de jeunesse du propriétaire d'un prestigieux hôtel, au cœur de l'Europe de l'entre-deux-guerres, quand Gustave M., le légendaire concierge flanqué de son jeune protégé, se retrouve impliqué dans le vol d'un tableau et dans un conflit familial autour d'un héritage...

De W. Anderson, avec R. Fiennes (26 fév. 2014)

Le Cabinet vous répond

Calcul du crédit d'impôt compétitivité emploi

Bien que clôturant ses exercices au 31 décembre de chaque année, mon entreprise pratique le décalage de la paie. Ainsi, sur l'exercice 2013, les versements de paie couvrent la période de décembre 2012 à novembre 2013. Dans ce cas, quelles rémunérations doivent être prises en compte pour le calcul du CICE 2013 ?

RÉPONSE : *le CICE est en principe déterminé sur les rémunérations versées aux salariés au cours de l'année civile, quelles que soient la date de clôture des exercices de l'entreprise et leur durée. Toutefois, une exception existe pour les entreprises qui peuvent pratiquer le décalage de la paie avec rattachement, c'est-à-dire celles ayant 9 salariés au plus. Pour elles, le CICE se calcule sur les rémunérations se rapportant à la période d'emploi correspondant à l'année civile et non sur les rémunérations versées au cours de cette année civile. Concrètement, dans votre situation, les salaires de décembre 2012 versés en janvier 2013 n'entrent pas dans l'assiette de calcul*

du CICE 2013. En revanche, les salaires de décembre 2013 versés en janvier 2014 sont, quant à eux, pris en compte.

Solde de tout compte

Je viens de faire signer un reçu pour solde de tout compte à un salarié. Quelle garantie m'offre cette signature ?



RÉPONSE : *lorsqu'un salarié signe un reçu pour solde de tout compte lors de la rupture de son contrat de travail, il ne peut dénoncer ce reçu que pendant les 6 mois suivant la date de sa signature. Au-delà de ce délai, le solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur. Mais attention, cet effet libératoire ne s'applique qu'aux seules sommes qui y sont expressément mentionnées. Les autres pouvant donc être réclamées au-delà des 6 mois.*

Sites du mois



www.france-international.fr

Mis en place par le ministère du Commerce extérieur il y a quelques semaines, ce portail Internet renseigne les entreprises qui souhaitent se lancer dans l'export, notamment sur les structures privées et publiques susceptibles de les accompagner dans leurs démarches.



www.portaildurebond.com

Ce site Internet a pour objet d'aider les entrepreneurs qui connaissent des difficultés ou qui ont subi une liquidation judiciaire à rebondir après leur échec. Porté par 4 associations (SOS Entrepreneur, Re-Créer, 60 000 Rebonds et Second Souffle), le site les oriente vers celle qui est la plus adaptée à leurs besoins.

