



COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

n° 290 // Juillet-Août 2014

Actualité

**Temps partiel :
24 heures minimum !**

Social

**Le don de jours
de repos pour
enfant malade**

Juridique

**Les déclarations
de créances facilitées**

Patrimoine

**Les attraits du plan
d'épargne logement**

High-tech

**Quel support utiliser
pour transporter
ses données ?**



**La RSE,
un enjeu majeur**
Zoom sur la responsabilité sociale
et environnementale des entreprises

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-BICÊTRE - 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

Le Crowdfunding, nouvel eldorado ?

Vous connaissez le crowdfunding - financement participatif en français - ? Il s'agit d'une technique permettant de lancer des collectes d'argent sur Internet. Pour quoi faire ? Au départ, pour permettre à des artistes de financer leur album en évitant les fourches caudines des faiseurs de tubes. Puis à des associations de collecter des dons permettant de soutenir leurs projets philanthropiques. Désormais, ce nouvel outil est convoité par les entreprises. Pour récolter des fonds à titre de prêt à une époque où les banques se montrent très frileuses vis-à-vis des PME. Et pour dénicher des partenaires en capital, surtout pour des montants et des projets ne permettant pas de mobiliser les fameux business angels. Dans ce cadre, le chef d'entreprise pourra décider aussi bien de la quote-part du capital qu'il ouvre que du nombre de nouveaux associés qu'il souhaite rallier à son projet. Une mécanique qui permettra à tout un chacun de prendre part, contre 1000, 10 000 ou 50 000 €, à l'aventure d'un entrepreneur, désireux de mener à bien un projet simple, clair et à taille humaine.

Depuis quelques jours, le crowdfunding a droit à sa réglementation, qui entrera en vigueur le 1^{er} octobre prochain, et marquera peut-être une nouvelle ère du financement des entreprises, émancipées du monopole des banques et des marchés financiers.

SOMMAIRE

Actualité

Travail à temps partiel 3

Social

Convention d'assurance
chômage
Rupture conventionnelle 4
Dons de jours de repos 5

Fiscal

Taxe « trottoir »
Comptabilités informatisées 6

Juridique

Déclaration de création
Déclaration d'insaisissabilité 7

Patrimoine

Le plan d'épargne logement 8

High-tech

Les supports de transport
de données 9

Indicateurs 10

DOSSIER

La responsabilité sociale et
environnementale des entreprises 10

Pause-café 15

Questions/réponses 16

Mis sous presse le 17 juin 2014 - N° 290
Dépôt légal juin 2014 - Imprimerie MAOPRINT
Photo couverture : Alphaspirt

ECHÉANCIER DE JUILLET-AOÛT 2014

15 JUILLET

➤ Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2014.

➤ 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 2^e trimestre 2014.

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2014 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 JUILLET

➤ Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le

30 avril 2014 : télétransmission de la déclaration des résultats.

15 AOÛT

➤ Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des cotisations sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2014.

➤ Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2014 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 AOÛT

➤ Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2014 : télétransmission de la déclaration des résultats.



Temps partiel : 24 heures minimum !

Une durée minimale de travail est désormais prévue pour les embauches à temps partiel.

Estimant que le recours à des contrats à temps partiel prévoyant un nombre réduit d'heures de travail était un facteur de précarité pour de nombreux salariés, les pouvoirs publics ont instauré une durée de travail de 24 heures hebdomadaires minimum. Cette durée ne s'applique cependant pas à tous les contrats, car la loi a prévu certaines dérogations, en même temps qu'une mise en place progressive. Explications.

Contrats conclus à partir du 1^{er} juillet

Les contrats de travail des salariés engagés à temps partiel depuis le 1^{er} juillet 2014 doivent, en principe, totaliser au moins 24 heures par semaine. Ne sont toutefois pas concernés par ce plancher :

- les étudiants âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés qui font la demande expresse de travailler moins de 24 heures par semaine, en raison notamment de contraintes personnelles ;
- les salariés qui travaillent dans des branches professionnelles ayant négocié une durée inférieure au plancher

NÉGOCIATION DE BRANCHES

Les secteurs de la propreté, de la restauration rapide, des agences générales d'assurance ou des cabinets dentaires notamment ont déjà négocié des accords de branche dérogatoires. Dans d'autres secteurs où le recours au temps partiel est important (animation, commerces de détail), les partenaires sociaux ne sont, en revanche, pas parvenus à conclure un accord dérogeant au plancher légal.



légal, dès lors que l'accord de branche dont ils dépendent est étendu par arrêté ministériel.

Dispositions transitoires

- Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, une période transitoire est prévue. Ainsi, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures s'applique seulement aux salariés à temps partiel qui en font la demande et sous réserve que l'employeur ne fasse pas état de son impossibilité d'y donner une suite favorable compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
- Pour les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014, la loi a temporairement autorisé les employeurs à embaucher des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures. Mais depuis le 1^{er} juillet 2014, leur durée de travail doit, en principe, être portée à 24 heures dès lors qu'ils en font la demande. Avec une incertitude toutefois : la loi n'indique pas si un employeur peut refuser une telle demande en faisant état de sa situation économique. Des précisions administratives sur ce point seraient donc les bienvenues !

➤ Période critique

Pour les contrats conclus pendant la période du 1^{er} au 21 janvier 2014, la durée minimale est fixée à 24 heures hebdomadaires, sauf dérogations individuelles ou collectives (accord de branche étendu notamment).

Transaction et rupture conventionnelle

Lorsqu'un salarié et un employeur décident de conclure une transaction, c'est le plus souvent pour mettre fin à une contestation relative à un licenciement ou à une démission. Mais avec l'opportunité qui leur est offerte, depuis 2008, de négocier une rupture conventionnelle homologuée, la question s'est posée de

savoir s'il était également possible de conclure une transaction dans la continuité de ce nouveau mode de rupture.

Selon la Cour de cassation, si rien n'empêche un employeur et un salarié de conclure une transaction à la suite d'une rupture conventionnelle, ce n'est toutefois possible que lorsque le différend auquel ils souhaitent mettre un terme concerne seulement l'exécution du contrat de travail.

En pratique, une telle transaction doit donc se borner à régler des questions comme celles relatives au paiement des heures supplé-



mentaires ou au versement d'une prime particulière, par exemple. À ceci près toutefois que les questions relatives à l'exécution du contrat ne doivent pas avoir déjà été réglées par la convention de rupture homologuée.

Cassation sociale, 26 mars 2014, n° 12-21136

Syntec : forfait-jours

Le 24 avril 2013, la Cour de cassation invalidait les dispositions relatives aux forfaits-jours prévues par la convention collective « Syntec », considérant que les mesures existantes ne permettaient pas d'assurer un suivi suffisant de la charge de travail des salariés concernés. Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux se sont donc « remis autour de la table » afin de négocier un avenant à l'accord collectif. Le nouveau texte prévoit désormais un suivi régulier de la charge de travail des salariés relevant d'un forfait en jours, complété par la tenue de deux entretiens individuels annuels obligatoires.

Pour entrer en vigueur, cet avenant nécessite toutefois la publication d'un arrêté d'extension du ministre du Travail.

Avenant du 1^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

Assurance chômage

Sous réserve d'agrément par le ministère du Travail, la nouvelle convention conclue par les partenaires sociaux supprime, à compter du 1^{er} juillet 2014, l'exonération de cotisation d'assurance chômage pour les salariés de 65 ans et plus. Par ailleurs, pour les contrats de travail rompus depuis cette date, le plafond du

différé spécifique, qui retarde la date de la prise en charge par l'assurance chômage des salariés percevant une indemnité de rupture supérieure au montant légal, n'est plus de 75 jours mais de 180 (hors licenciement économique). En outre, pour calculer ce différé, la part de cette indemnité supralégale est désormais divisée, dans tous les cas, par 90 (et non plus par le salaire journalier de référence).

Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014



➤ En pratique

- Si un salarié reçoit 12 000 € en plus de l'indemnité légale, le différé sera de 134 jours (12 000/90 = 133,33).
- Le différé maximal de 180 jours étant atteint pour une indemnité supralégale de 16 200 €.

Le don de jours de repos

Comment le don de jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade fonctionne-t-il ?

Inspirée par certains accords d'entreprise, la loi organise désormais le don de jours de repos par des salariés au profit d'un collègue dont l'enfant est gravement malade.

Qui peut donner des jours de repos ?

À sa demande et avec l'accord de son employeur, un salarié peut, de manière anonyme, renoncer à des jours de repos au profit d'un collègue. Ce don n'ouvrant droit légalement à aucune contrepartie pour le salarié qui le consent.

Peuvent ainsi être « donnés » les jours de congés composant la 5^e semaine de congés payés, les jours de RTT et les autres jours de récupération, y compris s'ils ont été affectés à un compte épargne-temps.

Qui peut bénéficier du don de jours de repos ?

Peut recevoir un tel don le salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans « atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables

une présence soutenue et des soins contraignants ». Un certificat médical devant attester de ces éléments. Bien que la loi n'indique pas à qui ce certificat doit être adressé, il paraît logique qu'il soit transmis à l'employeur puisque ce dernier donne son accord au don.

Le salarié qui bénéficie de ce don peut donc s'absenter, tout en ayant droit au maintien de sa rémunération, pendant les jours de congés qui lui ont été donnés.

Comment organiser les dons de jours de repos ?

Il appartient maintenant aux employeurs d'organiser, au sein de leur entreprise, les modalités pratiques de ce don et, éventuellement, de mettre en place des dispositions plus favorables. Certains employeurs ont d'ores et déjà conclu des accords d'entreprise à cette fin. Ainsi, les salariés de l'entreprise Casino peuvent donner chacun 12 jours ouvrables par an, les bénéficiaires pouvant utiliser ces jours pour rester auprès d'un enfant malade, mais aussi d'un parent ou d'un conjoint. Chez Peugeot Citroën, ce don est limité à 5 jours par an et par personne. Les salariés pouvant en bénéficier, après un préavis de 2 semaines, dans la limite de 20 jours par événement.

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, JO du 10



© LOU JAPPY

➔ Entrée en vigueur

Déposée en juillet 2011, la proposition de loi relative au don de jours de repos aura mis près de 3 ans pour aboutir ! Ce don est possible depuis le 11 mai dernier.

UN DISPOSITIF COMPLÉMENTAIRE

Ce dispositif de don s'ajoute au congé de présence parentale, au congé de soutien familial et au congé de solidarité familiale. Sauf convention collective plus favorable, ces congés ne sont pas rémunérés mais certains peuvent ouvrir droit à une allocation de la caisse d'allocations familiales.

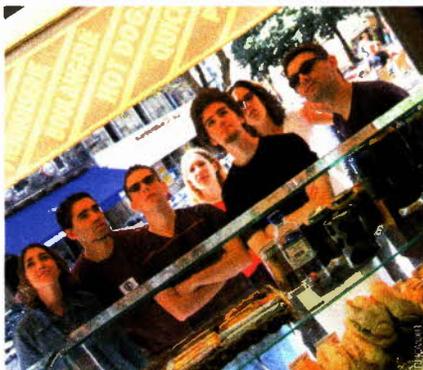
Annulation de la « taxe trottoir »

Les professionnels qui utilisent ou occupent le domaine public à des fins privées doivent, en principe, verser une redevance à la commune. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un commerçant installe une terrasse sur un trottoir,

une rue ou une place normalement destinés à la circulation des piétons.

Dans une affaire récente, une commune avait instauré une redevance à la charge de certains commerces (sandwicheries, boulangeries...) disposant d'une vitrine ou d'un comptoir ouvert sur la rue, en raison de la présence momentanée mais régulière de clients sur le trottoir, en train d'effectuer leur achat.

Une redevance que le Conseil d'État vient d'annuler. En effet,



les juges ont considéré que la présence de clients sur le trottoir n'est pas constitutive d'un usage privatif du domaine public dès lors que les commerces concernés n'y disposent d'aucune installation. Ouf !

Conseil d'État, 31 mars 2014, n° 362140

Fermeture estivale : des obligations allégées

Si vous avez décidé de fermer votre entreprise pendant quelques semaines cet été, cette fermeture risque de retarder le versement des cotisations sociales dont vous êtes redevable. Aussi, prenez d'ores et déjà vos dispositions en demandant à l'Urssaf de ne payer qu'un acompte avant de fermer et de régulariser à votre retour. De même, si vous payez la TVA selon le régime normal, vous êtes autorisé à verser seulement un acompte au titre du mois durant lequel votre entreprise est fermée, sous réserve toutefois de régularisation le mois suivant. Pour ne pas subir de pénalités, cet acompte de TVA doit être au moins égal à 80 % de la somme payée le mois précédent ou de la TVA réellement exigible. La même faveur peut vous être accordée pour une échéance estivale de taxe sur les salaires.

Contrôle d'une comptabilité informatisée

Pour les vérifications de comptabilités engagées depuis le 1^{er} janvier 2014, les entreprises tenant leur comptabilité de façon informatisée doivent présenter au vérificateur sous forme dématérialisée.

À ce titre, l'administration fiscale vient d'indiquer qu'elle fera preuve

de tolérance en 2014 s'agissant du délai de remise du support dématérialisé par l'entreprise vérifiée. En raison de circonstances particulières, un délai raisonnable de remise est ainsi admis, celui-ci pouvant être, à titre indicatif, d'un mois maximum.

www.impots.gouv.fr, questions-réponses du 15 avril 2014



➔ Rappel

La remise des fichiers des écritures comptables doit en principe avoir lieu dès la première intervention sur place du vérificateur. Mais l'administration admet, pour les contrôles engagés en 2014, une remise lors de la deuxième intervention seulement.

EN BREF :::: DEPUIS QU'ELLE A ÉTÉ INSTAURÉE EN 2004, LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ A PERMIS DE COLLECTER 23 MILLIARDS DE DOLLARS. LA CONTRIBUTION DES MÉNAGES A UN PEU AUGMENTÉ EN 2013 (+ 0,2 %) APRÈS UNE BAISSSE SANS PRÉCÉDENT EN 2012 (- 0,5 %) - LES CONTRÔLES DU MONDE DÉTENAIENT UN PATRIMOINE FINANCIER SUPÉRIEUR À 1 MILLION DE DOLLARS (19 % DE PLUS QU'EN 2012) - 3,7 MILLIONS DE DOLLARS

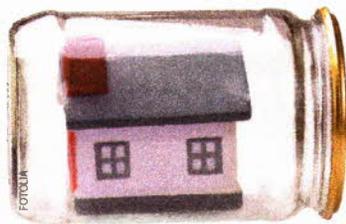
Déclaration d'insaisissabilité : n'y recourez pas trop tard !

Une ordonnance récente a modifié le régime de la déclaration d'insaisissabilité qui permet à un entrepreneur individuel de mettre à l'abri des poursuites de ses créanciers professionnels sa résidence principale et ses autres biens fonciers, bâtis ou non bâtis (appartement, terrain nu...), qui ne sont pas affectés à son activité professionnelle. Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2014, une déclaration d'insaisissabilité souscrite alors que l'entrepreneur est en état de cessation des paiements, c'est-à-dire lorsqu'il est dans l'impossibilité de faire face à

son passif exigible avec son actif disponible, est automatiquement nulle.

En outre, une déclaration d'insaisissabilité peut également être remise en cause si elle a été effectuée dans les 6 mois précédant la date de cessation des paiements. En d'autres termes, il n'est désormais plus possible de rendre ses biens immobiliers insaisissables quelques jours seulement avant de faire l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Art. 56, ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014, JO du 14



Moyens de paiement SEPA : dernier délai !

Si vous réglez certains de vos fournisseurs ou vos salariés par virement et/ou si vous prélevez certains de vos clients directement sur leur compte bancaire, vous devez impérativement opérer votre migration vers les nouveaux moyens de paiement européens SEPA (Single Euro Payments Area) avant le 1^{er} août 2014. Car passé cette date, seuls les virements et prélèvements européens SEPA seront autorisés. Autrement dit, si vous n'avez pas fait le nécessaire, vos opérations seront tout bonnement rejetées ! N'hésitez pas à vite vous rapprocher du Cabinet afin que nous vous indiquions les démarches à accomplir et vous accompagnions dans cette migration.



Plus de souplesse pour déclarer ses créances

Jusqu'à présent, lorsqu'un professionnel était placé en redressement ou en liquidation judiciaire, ses créanciers devaient impérativement déclarer leur créance auprès des organes de la procédure pour espérer être remboursés. Désormais, ce ne sera plus aussi impératif, car « le débiteur qui portera une créance à la connaissance du mandataire



judiciaire sera présumé avoir agi pour le compte du créancier ». Autrement dit, si le créancier omet de déclarer sa créance, celle-ci sera quand même admise dès lors qu'elle figurera dans la liste des créances transmises par le débiteur au mandataire judiciaire.

Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014, JO du 14

➤ Et si le créancier déclare sa créance hors délai...

Sa déclaration sera toutefois admise s'il établit que le débiteur a omis, de son côté, de mentionner cette créance à la procédure.

Plan d'épargne logement : un placement à ne pas négliger !

Le PEL apparaît comme l'un des produits d'épargne sécurisés les plus rémunérateurs.

Créé en 1969, le plan d'épargne logement (PEL) s'est imposé comme un produit d'épargne classique. Aujourd'hui encore, il continue de séduire les épargnants en proposant un taux d'intérêt attractif.



LE DROIT À PRÊT

Ce n'est qu'à partir de la 3^e année du plan qu'une demande de prêt peut être adressée à l'établissement bancaire. Le montant maximal du prêt est de 92 000 € et sa durée ne peut être inférieure à 2 ans ni supérieure à 15 ans. Son taux d'intérêt est fixé à 4,20 % (hors assurance) pour les contrats ouverts depuis le 1^{er} août 2003. Enfin, une prime de l'État peut également être versée pour les prêts supérieurs ou égaux à 5 000 €.

Le fonctionnement du plan

Le plan d'épargne logement est une enveloppe dans laquelle les sommes versées produisent des intérêts, tout en offrant à son souscripteur la possibilité de solliciter un prêt, le plus souvent à un taux avantageux, pour l'achat d'un bien immobilier. Alimenté au minimum de 540 € par an, il s'ouvre avec seulement 225 € et permet d'épargner jusqu'à 61 200 €. Les versements n'étant plus possibles à partir de la 10^e année.

Le souscripteur peut conserver le plan pendant 15 ans maximum

(sauf pour les contrats ouverts avant le 1^{er} mars 2011) avant sa transformation en compte sur livret. Il peut le clôturer à tout moment sans pénalités et récupérer ainsi le capital et les intérêts acquis. Mais attention, car selon le moment où s'effectue cette clôture, le taux d'intérêt peut être réduit. En effet, avant 2 ans, les intérêts sont recalculés au taux du compte d'épargne logement en vigueur à la date de clôture. Ce n'est donc qu'après les deux premières années que le taux d'intérêt convenu à l'ouverture du PEL est conservé.

social), il reste le plus rémunérateur de sa catégorie. En effet, il l'emporte sur les 1,25 % net du livret A et 0,75 % brut du compte d'épargne logement.

Le plan d'épargne logement constitue donc une bonne alternative pour placer à moyen terme des sommes en attente.



La fiscalité du contrat

Les intérêts versés sur le plan d'épargne logement sont soumis chaque année aux prélèvements sociaux au taux de 15,5 %. En revanche, ce n'est qu'à compter de la 12^e année suivant son ouverture que les produits sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Un véritable produit d'épargne

Même s'il a été conçu pour financer un projet immobilier, le PEL est devenu un produit d'épargne à part entière. Avec un taux d'intérêt fixé à 2,50 % brut (soit 2,11 % net après prélèvements

Transport de données : quel support choisir ?

Les clés USB, les SSD et les disques durs externes sont des supports taillés pour la route.

Voyager léger tout en emportant avec soi un grand nombre de données est une préoccupation que partagent les professionnels nomades. Voici un tour d'horizon des principales solutions de stockage proposées sur le marché.

Le bon vieux disque dur

Les disques durs comptent parmi les supports mémoire externes les plus anciens. Dotés d'une connectique USB, ils peuvent se brancher sur les ordinateurs, les vidéoprojecteurs ou certains téléviseurs. Pas plus encombrants qu'un petit smartphone (autour de 200 g), ces supports, dont la capacité peut aller jusqu'à

3 To (téraoctets), sont facilement transportables. En revanche, leur mécanique étant relativement sensible aux chocs, il est préférable de les abriter dans un étui renforcé. Les premiers prix tournent autour de 0,10 € le Go.

Des SSD...

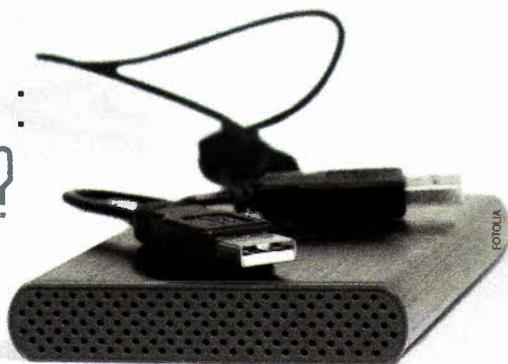
Abusivement appelés disques durs, les SSD (*Solid-State Drive*) sont en fait composés de mémoires flash. Autrement dit, ils ne contiennent aucune pièce mécanique, ce qui leur confère plusieurs avantages. Tout d'abord, ils sont beaucoup moins fragiles. Ensuite, ils sont plus légers et plus fins (moins de 100 g) que les disques durs, consomment moins d'énergie, ne chauffent pas ou peu et n'émettent aucun bruit. Enfin, ils permettent un accès aux données beaucoup plus rapide. Quelques inconvénients tout de même, le coût des SSD est plus élevé (à partir de 0,40 € par Go) que celui des disques durs et leur capacité de stockage est plus limitée (moins de 512 Go en général).

... aux clés USB

Comme les SSD, les clés USB s'appuient sur des mémoires flash. De la taille d'un ticket de métro, elles peuvent se glisser dans une poche et offrent, actuellement, jusqu'à 128 Go de capacité de stockage pour un prix au Go à partir de 0,40 €. À l'instar des SSD, elles sont dotées d'une connectique USB.

LE REVERS DE LA MÉDAILLE

Les supports de stockage permettent de transporter facilement de grands volumes de données mais cela ne se fait pas sans danger. En effet, leur petite taille les expose aux risques de perte, de vol, d'immersion accidentelle, de choc violent ou encore d'écrasement. Des dangers qui guettent les supports mais surtout les données. Des données dont il convient, dès lors, de protéger l'accès (mot de passe, chiffrement) et qu'il est nécessaire de sauvegarder très régulièrement.



➤ Présentations multimédia

Les disques durs externes multimédia sont conçus pour gérer des vidéos, du son, des photos. Ils sont équipés d'une télécommande et d'une connectique spécifique (HDMI, composite...).



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	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 8 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 COD de très courte durée depuis le 1^{er} juillet 2013.

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.

Smic et minimum garanti (1)

Juin 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	1 755,08 €
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) Comprend 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

Mis à jour le 17 juin 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	1 615

Exemple de révision d'un loyer commercial : bail prenant effet le 15 mai 2011. Dernier indice connu à cette date : 4^e trimestre 2010, soit 1 533. Loyer annuel initial : 10 000 €. Loyer annuel révisé au 15 mai 2014 : 10 000 x (1 615 / 1 533) = 10 534,90 €

Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2013	2 ^e trimestre	7,91 %	- 1,74 %
	3 ^e trimestre	6,05 %	- 2,18 %
	4 ^e trimestre	5,35 %	- 1,46 %

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2011	103,64	104,44	105,31	106,28
	+ 2,25 %*	+ 2,56 %*	+ 2,88 %*	+ 3,26 %*
2012	107,01	107,65	108,17	108,34
	+ 3,25 %*	+ 3,07 %*	+ 2,72 %*	+ 1,94 %*
2013	108,53	108,50	108,47	108,46
	+ 1,42 %*	+ 0,79 %*	+ 0,28 %*	+ 0,11 %*

* Variation annuelle

Indices et taux d'intérêt

Année 2014	Févr.	Mars	Avril	Mai
Indice BT01	882,0			
Taux de base bancaire (1)	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % (2)
Taux Euribor à 1 mois	0,225 %	0,231 %	0,253 %	0,259 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,1601 %	0,1907 %	0,2488 %	0,2564 %
Indice prix tous ménages	127,63	128,20	128,15	128,19
Hausse mensuelle	0,6 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Hausse 12 derniers mois (3)	0,9 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %

(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 %.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2011	101,96	102,74	103,64	104,60
	+ 1,96 %*	+ 2,32 %*	+ 2,78 %*	+ 3,25 %*
2012	105,31	106,00	106,46	106,73
	+ 3,29 %*	+ 3,17 %*	+ 2,72 %*	+ 2,04 %*
2013	107,09	107,18	107,16	107,26
	+ 1,69 %*	+ 1,11 %*	+ 0,66 %*	+ 0,50 %*

* Variation annuelle

Indice de référence des loyers

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2012	122,37	122,96	123,55	123,97
	+ 2,24 %*	+ 2,20 %*	+ 2,15 %*	+ 1,88 %*
2013	124,25	124,44	124,66	124,83
	+ 1,54 %*	+ 1,20 %*	+ 0,90 %*	+ 0,69 %*
2014	125,00			
	+ 0,60 %*			

* Variation annuelle

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 mai 2014	2,86 %
30 avril 2014	2,84 %
31 mars 2014	2,82 %
28 février 2014	2,79 %
31 janvier 2014	2,79 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2013

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	d x 0,336 €	756 € + (d x 0,084)	d x 0,210 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,398 €	984 € + (d x 0,070)	d x 0,234 €
Plus de 5 CV	d x 0,515 €	1 344 € + (d x 0,067)	d x 0,291 €

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2013

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	d x 0,268 €	410 € + (d x 0,063)	d x 0,145 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2013.

Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux (1)	Plafond (2)
Livrets A et bleu	1,25 %	22 950 € (3)
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 2013

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	d x 0,408 €	820 € + (d x 0,244)	d x 0,285 €
4 CV	d x 0,491 €	1 077 € + (d x 0,276)	d x 0,330 €
5 CV	d x 0,540 €	1 182 € + (d x 0,303)	d x 0,362 €
6 CV	d x 0,565 €	1 238 € + (d x 0,318)	d x 0,380 €
7 CV et plus	d x 0,592 €	1 282 € + (d x 0,335)	d x 0,399 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2013.



La RSE : un enjeu majeur pour les entreprises

Découvrez l'intérêt de vous préoccuper de la responsabilité sociale et environnementale de votre entreprise.



La RSE sur Internet

Vous dénicher de nombreuses informations consacrées à la RSE sur Internet. Notamment des guides édités par la CGPME (www.cgpme.fr, rubrique « Europe/RSE ») ou par le Medef (www.medef.com, rubrique « Dossiers »).

La responsabilité sociale - ou sociétale - des entreprises, plus communément appelée RSE, prend une importance grandissante. En effet, les grandes entreprises ont l'obligation aujourd'hui d'être exemplaires et d'assumer leur responsabilité à l'égard des salariés et des clients mais aussi de la société toute entière. Mais les TPE/PME peuvent, elles aussi, avoir intérêt à mettre en place une démarche RSE. Explications.

La RSE, qu'est-ce que c'est ?

La RSE se définit comme la façon dont les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques à leurs valeurs, à leurs prises de décisions et à leur stratégie, en vue de créer de la richesse et d'améliorer leurs performances.

Un volet écologique

Du point de vue environnemental, la RSE peut consister à limiter les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise, à économiser les ressources comme le papier et l'eau, à limiter la consommation d'énergie, qu'il s'agisse d'élec-

tricité, de chauffage ou de carburant, à privilégier les locaux « durables », notamment ceux respectant les fameuses normes BBC (Bâtiment Basse Consommation) ou encore à prendre soin d'organiser le tri et le recyclage des déchets.

Un volet social

Du point de vue social, une démarche RSE peut porter sur l'amélioration de la sécurité au travail, contribuer au bien-être des salariés, développer leurs compétences, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, favoriser une plus grande diversité ethnique, sociale et culturelle au sein des équipes, consolider l'emploi des jeunes et des seniors ou encore développer les formules d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise et d'épargne salariale.

Un volet économique

Du point de vue économique enfin, il peut s'agir de promouvoir une politique d'achats responsables, de respecter l'éthique des affaires et la déontologie de la



COMMUNIQUEZ AUTOUR DE LA RSE !

La mise en place d'une démarche RSE dans votre entreprise sera bien plus efficace si elle s'accompagne d'actions de communication. Ces actions devront d'abord être internes et destinées à sensibiliser vos collaborateurs, à les impliquer davantage dans la démarche et dans l'adoption de bonnes pratiques. Mais elles devront également être externes dans le but, cette fois, de faire savoir que votre entreprise est inscrite dans une dynamique de développement durable.



profession, de mesurer l'impact des actions RSE mises en place et d'en organiser la communication. En résumé, l'entreprise doit tendre à être la plus vertueuse possible dans sa gestion au regard des enjeux environnementaux et sociaux pour en tirer un bénéfice dans son exploitation. Et c'est là un point essentiel de la démarche RSE.

Pourquoi adopter une démarche RSE ?

Nombreuses sont encore les entreprises qui hésitent à se lancer dans l'aventure de la démarche RSE, inquiètes devant le temps à consacrer à ce chantier et surtout perplexes quant aux bénéfices qu'elles pourront en retirer. Pourtant, ces bénéfices sont extrêmement nombreux et inté-

ressants, et de nature à lever facilement les freins à ce changement de l'organisation de l'entreprise.

Une image valorisée

D'abord, la RSE constitue un formidable levier pour travailler et optimiser la réputation de l'entreprise. Une réputation essentielle à l'heure où les réseaux sociaux explosent et où les entreprises les investissent en force pour accélérer leur développement et consolider leurs positions.

Un levier pour fidéliser salariés et partenaires

La RSE constitue également un levier fort d'attractivité de l'entreprise sur le marché du travail et de fidélisation et de motivation des salariés. Des salariés fiers de

leur entreprise et du rôle qu'elle assume sont, par expérience, plus loyaux et s'investissent avec beaucoup plus de force et donc de réussite.

Par ailleurs, cette démarche renforce aussi la relation de l'entreprise avec son banquier et ses partenaires financiers, notamment avec les fonds ISR (investissement socialement responsable), qui enregistrent une forte progression ces dernières années.

Une source de profits

La RSE améliore également les performances commerciales de l'entreprise. Par une meilleure prise en compte des attentes de ses clients, l'entreprise optimise ses produits, innove plus régulièrement et fidélise ses clients ●●●

La RSE améliore les performances commerciales de votre entreprise



Qu'en pensent les dirigeants ?

Selon un sondage du mouvement Ethic, 96 % des dirigeants d'entreprise connaissent la signification du sigle RSE, 49 % estiment la RSE indispensable et 32 % la considèrent souhaitable.

... plus efficacement.

Vis-à-vis des grands donneurs d'ordre passés à la RSE et exigeant une même démarche de leurs partenaires, l'entreprise se positionne aussi en interlocuteur crédible. Le cas échéant, en décrochant une certification ou un label attestant du respect de certaines normes environnementales et sociales.

Une source d'économies

La RSE constitue aussi un formidable vivier d'économies. En effet, grâce aux audits menés notamment sur les consommations de l'entreprise, des sources d'optimisation financière sont systématiquement identifiées et les frais généraux de l'entreprise s'en trouvent, de facto, significativement allégés. Enfin, la RSE, parce qu'elle suppose d'auditer les conditions d'exercice de l'activité et les réglementations applicables, permet à l'entreprise de mieux anticiper et gérer ses risques, qu'il s'agisse des risques sociaux, juridiques ou environnementaux. Au final, l'ensemble de ces bénéfices fait de la démarche RSE un axe stratégique intéressant pour toutes les entreprises, y compris les plus petites.

Comment mettre en place une démarche RSE ?

Il ne faut pas se voiler la face : la mise en place d'une démarche RSE constitue un chantier d'envergure qui suppose de respecter une certaine méthodologie. Pour commencer, il vous faudra

nommer un responsable RSE qui devra être motivé, bien connaître votre entreprise et être à l'aise dans son relationnel.

Puis, vous devrez réaliser un diagnostic à la fois de ce qui se fait dans des entreprises comparables à la vôtre et de ce qui s'est fait jusqu'ici au sein de la vôtre. À l'occasion de cet audit, pour lequel le Cabinet pourra vous assister, il sera important de communiquer sur le projet en interne et en externe, au premier chef avec vos partenaires sociaux et vos principaux clients et fournisseurs. Viendra ensuite le moment de bâtir et d'écrire votre stratégie, au regard des enjeux qui sont les vôtres en matière sociale et environnementale.

Enfin, cette stratégie devra être déclinée en un plan d'actions RSE. Et vous élaborerez un budget qui dépendra de l'enveloppe que vous déciderez d'y consacrer et qui déterminera le rythme de déploiement de votre démarche RSE et le nombre d'actions qui pourront être menées à terme durant l'exercice. Il ne restera plus alors qu'à caler le mode d'organisation des différents acteurs et à lancer votre démarche !

QUELQUES FACTEURS DE RÉUSSITE D'UNE DÉMARCHE RSE

- La conviction du dirigeant
- L'intégration de la RSE dans les objectifs et les critères de rémunération des collaborateurs
- La sensibilisation des équipes
- La mise en place d'un outil de reporting
- Le lancement d'une communication sur la RSE de l'entreprise
- La mise en place d'une politique d'économies d'énergie

Quiz :: Vente à distance

1 La réglementation de la vente à distance s'applique lorsqu'un particulier achète un bien sur Internet à un vendeur professionnel.

Vrai Faux

2 Les professionnels qui vendent des biens ou des services à distance sont tenus de fournir aux consommateurs un certain nombre d'informations spécifiques.

Vrai Faux

3 Le consommateur qui achète un bien sur Internet dispose d'un délai de 7 jours pour annuler sa commande.

Vrai Faux

4 Lorsqu'un consommateur se rétracte après un achat sur Internet, le commerçant est tenu de le rembourser au plus tard dans un délai de 14 jours.

Vrai Faux

5 Tout professionnel bénéficie également d'un droit de rétractation lorsqu'il achète un bien hors de l'établissement du vendeur.

Vrai Faux

6 Le professionnel qui ne respecte pas le droit de rétractation du consommateur est passible d'une sanction pénale.

Vrai Faux

RÉSULTATS
 1 - Vrai. Et aussi en cas d'achat par correspondance.
 2 - Vrai. Notamment des informations relatives au droit de rétractation dont bénéficie le consommateur.
 3 - Faux. Le délai pour se rétracter est désormais de 14 jours.
 4 - Vrai. Ce délai court à compter du jour où il est informé de la décision du consommateur de se rétracter.
 5 - Faux. Seul le professionnel n'ayant pas plus de 5 salariés et dont l'achat n'entre pas dans le champ de son activité principale en bénéficie.
 6 - Faux. Il encourt une amende administrative.

Le sudoku de l'expert

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

Solution

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

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

« Les seuls qui se rapprochent de vous dans le malheur sont les créanciers. »

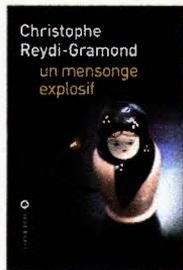
Orson Welles

Entreprise et culture

Livre Un mensonge explosif

À partir d'un événement réel, l'explosion d'une usine chimique à Toulouse en 2001, l'auteur nous entraîne dans une fiction remettant en cause l'origine accidentelle de ce drame. Un suspense haletant où se mêlent enjeux financiers et raison d'État.

De C. Reydi-Gramond, Éd. Liana Levi



UN FILM COMÉDIE BRITISH DÉLICIEUSEMENT DÉAMTÉ!



Cinéma Duo d'escrocs

À la veille de prendre sa retraite, Richard Jones découvre qu'un trader français a mis sa société en faillite et les a laissés, lui et ses employés, sur la paille. Avec son ex-femme, il se lance alors dans une course-poursuite à travers la France, à la recherche de l'escroc.

De J. Hopkins, avec P. Brosnan

Le Cabinet vous répond

Temps partiel et heures complémentaires

Mon entreprise doit faire face à une surcharge ponctuelle de travail. Puis-je demander à certains de mes salariés à temps partiel de travailler au-delà de la durée fixée dans leur contrat de travail ?



RÉPONSE : dès lors que le contrat de travail de vos salariés à temps partiel le prévoit, vous pouvez leur demander d'effectuer des heures complémentaires. Ceci dit, il faut être prudent, car le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié ne doit pas dépasser un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat. Il ne doit pas non plus avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Et attention, selon les juges, le fait pour un salarié à temps partiel, ne serait-ce qu'une seule fois et pour une courte période, de travailler pendant une durée correspondant à la durée légale a pour effet de transformer son contrat de travail en contrat à temps complet. L'employeur devant alors lui verser un rappel de salaires correspondant à un temps plein.

Déclaration de succession

Lors d'un décès, il est de coutume de recourir aux services d'un notaire afin qu'il établisse la déclaration de succession. Mais est-ce une obligation ?

RÉPONSE : même s'il est très fortement conseillé, le recours à un notaire n'est pas obligatoire, les héritiers pouvant, en principe, régler seuls le sort de la succession, sauf lorsque le défunt avait rédigé un testament, consenti une donation ou conclu un contrat de mariage, ou encore lorsque des biens immobiliers figurent dans la succession. En pratique, sauf pour des successions très simples, la déclaration de succession peut donc rarement être souscrite par les héritiers eux-mêmes.

Sites du mois



www.impots.gouv.fr

L'administration fiscale a mis en place, sur son site Internet, un simulateur permettant aux contribuables d'estimer le montant de leur impôt de solidarité sur la fortune (ISF) 2014. Il suffit de renseigner les données demandées (valeur nette du patrimoine, réductions d'impôt, plafonnement...) et le résultat apparaît.

Transmettre votre entreprise à vos salariés

Bien envisager de passer votre entreprise à vos salariés ? Découvrez les avantages de cette opération et comment la mettre en œuvre.



www.jetransmetsamesalaries.fr

Si vous envisagez de céder votre entreprise à vos salariés et que ces derniers projettent de constituer une Scop (société coopérative et participative), ce site Internet, proposé par le réseau des Scop lui-même, vous donne toutes les informations utiles pour procéder à cette opération.

